

Bremen 1981

**DIE SITUATION ÄLTERER ARBEITNEHMER  
AUF ARBEITSPLATZ UND ARBEITSMARKT  
UND BEIM ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND**

**EIN BEITRAG ZUR DISKUSSION  
ÜBER ENTSTEHUNG UND VERFESTIGUNG VON "PROBLEMGRUPPEN"  
UND ÜBER SOZIALPOLITISCHE BEWÄLTIGUNGSSTRATEGIEN**

**VON  
GERHARD BÄCKER**

---

1981.



# **DIE SITUATION ÄLTERER ARBEITNEHMER AUF ARBEITSPLATZ UND ARBEITSMARKT UND BEIM ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND**

**EIN BEITRAG ZUR DISKUSSION  
ÜBER ENTSTEHUNG UND VERFESTIGUNG VON "PROBLEMGRUPPEN"  
UND ÜBER SOZIALPOLITISCHE BEWÄLTIGUNGSSTRATEGIEN**



**VON  
GERHARD BÄCKER**

Diese Arbeit hat dem Promotionsausschuß Dr. rer. pol.  
der Universität Bremen als Dissertation vorgelegen.

An dem Promotionsverfahren haben

Prof. Dr. Rudolf Hickel

und

Prof. Dr. Otto Blume

als Gutachter mitgewirkt. Das Kolloquium fand am  
8. Mai 1981 statt.



Druck: aku-Fotodruck, Gleueler Str. 217  
5000 Köln 41, Tel. 0221/437257

## I N H A L T

Seite

|         |                                                                                                                |    |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.      | <u>Zur Problemstellung: Der arbeitsmarkt- und sozialpolitische Hintergrund</u>                                 | 1  |
| 2.      | <u>Die sozialen Risiken Arbeitslosigkeit sowie Dequalifizierung und unterwertige Beschäftigung</u>             | 5  |
| 2.1     | Quantitative Bedeutung der Gruppe der älteren Arbeitnehmer                                                     | 5  |
| 2.2     | Altersspezifische Struktur der Arbeitslosigkeit                                                                | 9  |
| 2.3     | Qualifikationsdefizite und berufliche Abstufung                                                                | 17 |
| 3.      | <u>Ansätze zur Erklärung besonderer Beschäftigungsrisiken und ihre kritische Bewertung</u>                     | 26 |
| 3.1     | Sozialpolitische Erklärungsversuche                                                                            | 27 |
| 3.1.1   | Der Ansatz der psychologischen Gerontologie: Benachteiligungen als Folge von Vorurteilen und Stigmatisierungen | 27 |
| 3.1.1.1 | Das sogenannte Defizit-Modell                                                                                  | 27 |
| 3.1.1.2 | Kritik am Defizit-Modell durch die psychologische Gerontologie                                                 | 28 |
| 3.1.1.3 | Beschäftigungsprobleme durch Vorurteile und Stigmatisierungen                                                  | 32 |
| 3.1.2   | Psychologisierung als Mittel zur sozialpolitischen Entproblematisierung                                        | 35 |
| 3.1.3   | Indikatoren zum Ausmaß von Leistungsminderungen und -beeinträchtigungen älterer Arbeitnehmer                   | 37 |
| 3.1.3.1 | Ältere Arbeitnehmer und Krankheit                                                                              | 38 |
| 3.1.3.2 | Ältere Arbeitnehmer und Frühinvalidität                                                                        | 40 |
| 3.1.3.3 | Ältere Arbeitnehmer und Behinderungen                                                                          | 45 |

|                                                                                                                                            | <u>Seite</u> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 3.1.4 Die betriebliche Nutzung der Arbeitskraft als konstitutive Ursache für Beschäftigungsrisiken                                         | 48           |
| 3.1.4.1 Die Lebenslage älterer Arbeitnehmer im sozio-ökonomischen Kontext                                                                  | 48           |
| 3.1.4.2 Leitgrößen betrieblicher Arbeitskräftenutzung und Personaleinsatzplanung                                                           | 50           |
| 3.1.4.3 Gesundheitsverschleiß und Minderungen der physisch-psychischen Konstitution älterer Arbeitnehmer durch inhumane Arbeitsbedingungen | 54           |
| 3.1.4.3.1 Die Entwicklung der Arbeitsbedingungen                                                                                           | 54           |
| 3.1.4.3.2 Zur Bedeutung der einzelnen Belastungselemente                                                                                   | 58           |
| 3.1.4.3.3 Arbeitsbedingungen und Krankheit                                                                                                 | 65           |
| 3.2 Der neoklassische Ansatz                                                                                                               | 69           |
| 3.3 Der Segmentationsansatz                                                                                                                | 75           |
| 4. <u>Beschäftigungsrisiken älterer Arbeitnehmer - Zusammenfassende Analyse -</u>                                                          | 83           |
| 4.1 Das Risiko berufliche Abstufung und unterwertige Beschäftigung                                                                         | 83           |
| 4.2 Das Risiko Arbeitslosigkeit                                                                                                            | 91           |
| 4.2.1 Das Entlassungsrisiko                                                                                                                | 91           |
| 4.2.2 Das Risiko der Nicht-Wiedereingliederung                                                                                             | 95           |
| 4.2.3 Folgen der Arbeitslosigkeit                                                                                                          | 102          |
| 4.2.4 Verdeckte Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer                                                                                      | 107          |

Seite

|       |                                                                                                                                                        |     |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.    | <u>Strategien der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zur Verbesserung der Beschäftigungslage älterer Arbeitnehmer</u>                                     | 111 |
| 5.1   | Therapievorschläge der psychologischen Gerontologie und der Neoklassik                                                                                 | 111 |
| 5.2   | Maßnahmen nach dem Arbeitsförderungs-gesetz                                                                                                            | 115 |
| 5.3   | Herabsetzung der Altersgrenze?                                                                                                                         | 121 |
| 5.3.1 | Sozialpolitische Aspekte                                                                                                                               | 121 |
| 5.3.2 | Förderung unternehmenspolitischer Selektionsstrategien?                                                                                                | 127 |
| 5.3.3 | Abbau altersadäquater Arbeits-plätze?                                                                                                                  | 130 |
| 5.3.4 | Prävention statt Kompensation                                                                                                                          | 131 |
| 6.    | <u>Der Übergang älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand: Krise der Rentenfinanzierung und Lücken im Alterseinkommen als Indika-toren der Problemlage</u> | 133 |
| 6.1   | Der sozialpolitische Hintergrund                                                                                                                       | 133 |
| 6.2   | Finanzlage der Rentenversicherung in mittel-fristiger Sicht: Konsolidierung nur bei gün-stiger ökonomischer Entwicklung                                | 136 |
| 6.3   | Die Entwicklung der Rentnerquote und des durchschnittlichen Rentenniveaus                                                                              | 143 |
| 6.4   | Bevölkerungsentwicklung, langfristige Finan-zierungsperspektiven und politische Schluß-folgerungen                                                     | 148 |
| 6.5   | Dämpfung der Ausgabenentwicklung als not-wendige Maßnahme?                                                                                             | 151 |
| 6.5.1 | Abkehr von der Bruttolohndynamik?                                                                                                                      | 151 |
| 6.5.2 | Höhe und Entwicklung des Netto-rentenniveaus                                                                                                           | 152 |
| 6.5.3 | Sozialpolitische Folgen einer Netto-anpassung                                                                                                          | 157 |
| 6.5.4 | Besteuerung und Krankenversicherungs-beitrag der Rentner                                                                                               | 159 |

|                                                                   | <u>Seite</u> |
|-------------------------------------------------------------------|--------------|
| 6.6 Einnahmenerhöhung als Lösung?                                 | 161          |
| 6.6.1 Steigerung des Beitragssatzes bei sinkender Jugendlastquote | 161          |
| 6.6.2 Erhöhung des Bundeszuschusses und seine Finanzierung        | 165          |
| 6.6.3 Neubemessung der Arbeitgeberbeiträge?                       | 168          |
| 6.6.3.1 Motive einer Änderung der Bemessungsgrundlage             | 168          |
| 6.6.3.2 Wirkungsweise einer Wertschöpfungsabgabe                  | 170          |
| LITERATURVERZEICHNIS                                              | 180          |

# 1. ZUR PROBLEMSTELLUNG: DER ARBEITSMARKT- UND SOZIALPOLITISCHE HINTERGRUND

Die auch im Jahresdurchschnitt 1978 nur knapp unter der Millionengrenze liegende Zahl der registrierten Arbeitslosen sowie der von 1973 bis Mitte 1978 zu konstatierende Rückgang der Zahl der Gesamtbeschäftigten von immerhin 1,8 Millionen<sup>1)</sup> - das hohe quantitative Ausmaß der "Stillen Reserve" und die Ausländerabwanderungen kommen hier zusätzlich zum Ausdruck - signalisieren die nachhaltige Tiefe des mit der Wirtschaftskrise 1974/75 verbundenen Beschäftigungseinbruchs. Anhaltende Massenarbeitslosigkeit, vor Jahren als sowohl ökonomisch unvorstellbar wie politisch untragbar angesehen, zählt mittlerweile zum Normalbild der Konjunkturlage, und angesichts der insgesamt schwachen wirtschaftlichen Expansion gibt es auch für die Zukunft wenig Anzeichen für eine rasche Anhebung der Beschäftigungsmöglichkeiten auf das alte Vollbeschäftigungsniveau. Mit dieser Entwicklung ist nicht nur ein Urteil über die erfolglose und ineffiziente Konjunktur- und Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung impliziert, zugleich entsteht auch der Eindruck, als werde - wie dies etwa anhand der mittelfristigen Zielprojektionen zu erkennen ist - das im Stabilitätsgesetz und Arbeitsförderungsgesetz kodifizierte Vollbeschäftigungsziel im Vertrauen auf einen Gewöhnungsprozeß politisch relativiert und in den Hintergrund gerückt<sup>2)</sup>.

- 1) Kühl, J., Ein Arbeitsgesamtplan für Vollbeschäftigung binnen fünf Jahren - Erste vorläufige Überlegungen, Referat auf der Jahrestagung 1978 der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Manuskript, S. 3. - Autorengemeinschaft, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 1978, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1, 1978, S. 50 ff.
- 2) Vgl. etwa die mittelfristigen Zielprojektionen der Bundesregierung; dazu: Mertens, D., Argumente für eine integrations- und solidaritätsorientierte Arbeitspolitik, Vortrag anlässlich der 41. Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute, Manuskript, S. 14 ff.

Das anhaltend hohe Arbeitslosigkeitsniveau und (bei einem unzureichenden Angebot an offenen Stellen) das hohe Defizit an Arbeitsplätzen gehen einher mit einer zunehmenden Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit.

Das Risiko, arbeitslos zu werden und keine Wiedereinstellung zu finden, konzentriert sich mehr und mehr auf bestimmte, nach sozialen und persönlichen Merkmalen zu klassifizierende Gruppen von Beschäftigten<sup>3)</sup>. Eine überproportional hohe Arbeitslosenquote haben dabei u.a. folgende "Problemgruppen" aufzuweisen: Frauen, Jugendliche, gesundheitlich Beeinträchtigte, Behinderte, Unqualifizierte und Ältere.

Beziehen wir uns im folgenden auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmer, so läßt sich feststellen, daß im Mai 1978 die durchschnittliche Arbeitslosenquote bei 4,8 vH lag, die Arbeitslosenquote der 55-bis 60jährigen hingegen bei 5,6 vH und die der 60-bis unter 65jährigen bei 5,7 vH<sup>4)</sup>. An diesem Beispiel wird deutlich, daß derzeit nicht nur das Vollbeschäftigungsziel unerfüllt bleibt, sondern daß auch das im Arbeitsförderungsgesetz ebenfalls ausgewiesene Ziel, Problemgruppen und hierbei insbesondere ältere

---

3) Dieser Prozeß der Strukturalisierung eines Arbeitslosenbestandes nach bestimmten Personengruppen ist nicht gleichzusetzen mit dem in der aktuellen Diskussion immer wieder behaupteten Phänomen einer "strukturellen Arbeitslosigkeit". Die Diskussion um die "strukturelle Arbeitslosigkeit" wird zum einen in kausaler Sicht, d.h. in bezug auf die Art der ökonomischen Ursachen der Arbeitslosigkeit, und zum anderen in Sicht möglicher Profildiskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften geführt; vgl. dazu systematisch: Schmid, G., Strukturelle Arbeitslosigkeit in der BRD, Beiträge zur Problemanalyse der Unterbeschäftigung und Überlegungen zu arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen, Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für Management und Verwaltung, Wissenschaftszentrum Berlin, Manuskript, Berlin 1977, S. 5 ff.

4) Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 10, 1978.

Arbeitnehmer zu fördern, nicht annähernd realisiert wird.

Dieser Hinweis auf die altersspezifische Ungleichverteilung der Arbeitslosigkeit reicht allerdings keineswegs aus, um das breite Spektrum der inferioren Arbeitsmarktchancen, denen Problemgruppen allgemein und ältere Arbeitnehmer im besonderen ausgesetzt sind, zu umschreiben. Die durch die Bedingungen der Wirtschaftskrise steil angestiegene Arbeitslosigkeit markiert lediglich die extreme und augenscheinliche Form von Beschäftigungsproblemen, sie ist gleichermaßen der Endpunkt eines Kontinuums von vielfältigen, aufeinander aufbauenden und sich verschärfenden Risiken. Dequalifizierung, unterwertige Beschäftigung, hohe Arbeitsbelastung, mindere Entlohnung stellen zusätzliche, der Arbeitslosigkeit häufig vorausgehende Risiken dar, die aber kaum meßbar sind und insofern weniger unmittelbare Beachtung finden als die Arbeitslosigkeit.

In den folgenden Ausführungen sollen die Risiken "überproportionale Arbeitslosigkeit" sowie "Dequalifizierung und unterwertige Beschäftigung" anhand der Gruppe der älteren Arbeitnehmer beispielhaft untersucht werden. Nach einer kurzen Skizzierung der quantitativen Dimension der Beschäftigungsrisiken ist in einem zweiten Schritt vor dem Hintergrund einer Überprüfung der vorherrschenden Erklärungsansätze der Frage nach den Ursachen dieser besonderen Arbeitsmarktprobleme nachzugehen. Diese auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmer bezogene exemplarische Auseinandersetzung kann dabei auch Auskunft geben über die Entstehung sozialer und gesundheitlicher Risiken und über allgemeine Bestimmungsfaktoren des Prozesses der Herausbildung von Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt und der Verteilungsmuster von Arbeitslosigkeit. Abschließend soll nach den Gründen für die Erfolglosigkeit einer Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, die nach der Rezession von

1966/67 gerade den Beschäftigungsproblemen älterer Arbeitnehmer besondere Aufmerksamkeit widmete, gefragt und die Voraussetzung für eine alternative Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, die das Entstehen von Problemgruppen wirkungsvoll verhindert, skizziert werden. Eine besondere Gewichtung soll in diesem Zusammenhang die sozialpolitische Diskussion über die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze erhalten.

Die Schwerpunktsetzung unserer Überlegungen auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmer legitimiert sich nicht nur aus arbeitsmarktpolitischen, sondern auch aus sozialpolitischen und gerontologischen Begründungen. Geht man davon aus, daß die Vielzahl der im Alter auftretenden Probleme ihre eigentliche Ursache in der sozialen und ökonomischen Stellung findet, die die Betroffenen während ihrer Erwerbstätigkeit innehatten, so kommt der Lage des älteren Arbeitnehmers im Arbeitsleben eine prägende Bedeutung für seine spätere Phase des Ruhestandes zu. Im Arbeitsprozeß basierende und sich mit zunehmendem Alter kumulierende soziale Risiken und Gefährdungen finden nach Beendigung der Erwerbstätigkeit ihren zugespitzten Ausdruck und lassen einer kompensatorisch einsetzenden Sozial- und Altenhilfepolitik dann aber nur wenig Handlungsspielraum<sup>5)</sup>. Die im Gefolge der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit sich verschärfenden Beschäftigungsrisiken älterer Arbeitnehmer dürften deswegen noch kaum absehbare sozialpolitische Folgeprobleme implizieren und die Chancen, einen befriedigenden Lebensabend bei guter Gesundheit und mit den notwendigen Sozialkontakten zu genießen, reduzieren.

Die Fortsetzung und Festschreibung der Problemlage älterer Arbeitnehmer in die Phase des Ruhestandes findet ihren prägnanten Ausdruck in der kollektiven wie individuellen Einkommenslage im Alter. Diese Kontinuität in ihrer Abhängigkeit von der Arbeitsmarktlage und der Wirtschafts- und Einkommensentwicklung soll abschließend skizziert werden.

---

5) Blume, O., Altenhilfe, in: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft (HdWW), Stuttgart 1977, S. 217 f.

## 2. DIE SOZIALEN RISIKEN ARBEITSLOSIGKEIT SOWIE DEQUALIFIZIERUNG UND UNTERWERTIGE BESCHÄFTIGUNG

### 2.1 Quantitative Bedeutung der Gruppe der älteren Arbeitnehmer

Eine Skizze über Ausmaß und Entwicklung der besonderen Beschäftigungsrisiken älterer Arbeitnehmer müßte zu Beginn eine eindeutige Abgrenzung des Merkmals "alt" voraussetzen. Da aber der Prozeß des Alterns höchst differenziert verläuft, von einer Vielzahl ineinandergreifender sozialer, biologischer und psychologischer Faktoren determiniert wird und dem chronologischen Alter in diesem Zusammenhang allenfalls ein zusätzlicher Einfluß zukommt, verbietet es sich, mit einer bestimmten Altersstufe den generellen Beginn des Altseins zu verbinden. Um dem Anspruch nach einer problemorientierten und aussagefähigen Definition, die verwendbare Informationen für die praktische Sozial- und Arbeitsmarktpolitik bietet, Rechnung zu tragen, müßte die Gruppe der älteren Arbeitnehmer nicht nach globalen kalendarischen, sondern nach inhaltlichen Merkmalen, die die Tätigkeitsarten, Arbeitsbelastungen und Qualifikationsniveaus berücksichtigen, bestimmt werden. Nach dieser Überlegung würde die Grenze zur Einstufung als älterer Arbeitnehmer dann sehr niedrig liegen, wenn "das Niveau der schulischen und beruflichen Ausbildung gering ist, der Grad der physischen und psychischen Anforderungen hoch ist, kaum Möglichkeiten und Fähigkeiten für individuelle Disposition vorhanden sind und schließlich schneller und sogar sprunghafter technischer Fortschritt auftritt"<sup>6)</sup>.

Wenngleich dieser differenzierten Betrachtung sicherlich der Vorzug gebühren würde, so ist man, gerade aus Opera-

---

6) Forschungsinstitut für Sozialpolitik der Universität zu Köln, Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in die Wirtschaft Nordrhein-Westfalens, Düsseldorf 1969, S. 7.

tionalisierungs- und Zweckmäßigkeitsgründen, doch auf eine globale kalendarische Bestimmung verwiesen, der aber insofern immer noch eine starke Aussagekraft zukommt, als ein bestimmtes kalendarisches Alter - insbesondere bei Arbeitern - als komprimierter Indikator für eine kollektive Betroffenheit von beruflichen Leistungsminderungen dient.

Faßt man einmal die Gruppe der über 55jährigen als "Ältere" zusammen und betrachtet die relative Stärke dieser Gruppe an der Gesamtheit der Erwerbspersonen im Zeitverlauf von 1961 bis 1978, so ergibt sich (Tabelle 1), daß die quantitative Bedeutung dieser Gruppe, und dies sowohl absolut als auch relativ, nachgelassen hat.

Tabelle 1:

Anteile der über 55jährigen Erwerbspersonen  
in Prozent aller Erwerbspersonen

| <u>Jahr</u> | <u>Männer</u> | <u>Frauen</u> | <u>Insgesamt</u> |
|-------------|---------------|---------------|------------------|
| 1961        | 18,8          | 14,0          | 17,0             |
| 1970        | 17,3          | 14,9          | 16,4             |
| 1974        | 13,3          | 11,9          | 12,8             |
| 1975        | 12,6          | 11,6          | 12,2             |
| 1978        | 11,6          | 11,5          | 11,5             |

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten 1979, Bonn 1979, S. 197

Diese auf "Verjüngung" der Bevölkerungsstruktur tendierende demographische Entwicklung, die nach prognostischen Trendberechnungen aberschon 1990 wiederum zu einer "Überalterung" führen wird<sup>7)</sup>, schlägt sich bei einzelnen Wirtschaftszweigen, Branchen und Berufen sehr unterschiedlich nieder. Nach einer schon älteren Untersuchung aus dem Jahre 1969 - neuere Daten sind uns leider nicht bekannt - liegen drei Bereiche, und zwar Energiewirtschaft, Bundesbahn und Staat, mit den höchsten Besetzungszahlen in der Altersgruppe über 55 Jahre vorne<sup>8)</sup>.

Bei der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer bleibt zudem - als negatives Korrelat zu Gesundheitsschädigungen, Behinderungen und Frühinvalidität - der in der zweiten Hälfte des Berufslebens mit zunehmendem Alter sich ausprägende Rückgang der Erwerbsquote zu berücksichtigen. Wie Tabelle 2 demonstriert, nimmt der Anteil der männlichen Erwerbspersonen an der männlichen Wohnbevölkerung etwa ab dem 40. Lebensjahr deutlich ab. Aufschlußreich ist auch, daß seit 1965 die Erwerbsquote, beziehen wir uns auf die Männer in den Altersgruppen 55 - 60 Jahre und 60 - 65 Jahre, sukzessive gesunken ist.

---

7) Kühlewind, G., Neue Alternativrechnungen zur flexiblen Ruhestandsgrenze, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1, 1977, S. 41.

8) Klauder, W., Altersgliederung der abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 8, 1969, S. 633.

Tabelle 2:

Erwerbsquoten nach Altersgruppen in Prozent

| Jahr | 40-45 Jahre |        | 45-50 Jahre |        | 50-55 Jahre |        | 55-60 Jahre |        | 60-65 Jahre |        |
|------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|      | Männer      | Frauen | Männer      | Frauen | Männer      | Frauen | Männer      | Frauen | Männer      | Frauen |
| 1965 | 97,7        | 48,3   | 96,8        | 46,3   | 94,6        | 41,1   | 90,5        | 36,3   | 78,1        | 23,3   |
| 1966 | 97,9        | 48,8   | 96,7        | 47,4   | 95,0        | 42,6   | 90,4        | 36,3   | 78,7        | 24,1   |
| 1967 | 97,9        | 47,3   | 96,8        | 46,7   | 95,0        | 42,3   | 90,3        | 36,4   | 77,7        | 23,6   |
| 1968 | 98,3        | 46,7   | 97,1        | 47,5   | 94,7        | 43,5   | 90,0        | 37,1   | 76,1        | 23,5   |
| 1969 | 98,4        | 47,1   | 97,1        | 48,4   | 95,2        | 43,9   | 89,9        | 37,1   | 75,4        | 23,4   |
| 1970 | 98,5        | 48,4   | 96,8        | 48,9   | 95,1        | 44,8   | 89,1        | 37,2   | 74,7        | 22,5   |
| 1971 | 98,4        | 48,5   | 96,8        | 49,7   | 95,3        | 46,0   | 88,7        | 36,7   | 73,8        | 21,2   |
| 1972 | 98,4        | 50,0   | 96,7        | 50,7   | 93,9        | 46,5   | 86,2        | 36,0   | 68,5        | 17,7   |
| 1973 | 98,5        | 50,5   | 96,9        | 51,5   | 93,5        | 47,8   | 86,2        | 36,7   | 67,1        | 18,9   |
| 1974 | 98,3        | 51,2   | 96,8        | 51,5   | 93,3        | 47,5   | 86,2        | 37,0   | 61,9        | 17,7   |
| 1975 | 98,0        | 51,0   | 96,8        | 51,6   | 93,1        | 47,4   | 85,7        | 38,4   | 58,3        | 16,4   |
| 1976 | 97,9        | 51,3   | 96,8        | 50,9   | 93,3        | 48,1   | 85,4        | 38,3   | 52,3        | 14,7   |
| 1978 | 97,9        | 53,2   | 96,7        | 50,4   | 93,2        | 46,2   | 83,8        | 38,9   | 43,1        | 12,2   |

Quelle: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Arbeits- und Sozialstatistik, Nr. 7/8, 1977, S. 225, und Bundesarbeitsblatt, Nr. 7/8, 1979, S. 108.

## 2.2 Altersspezifische Struktur der Arbeitslosigkeit

Zur Erfassung der altersspezifischen Struktur der Arbeitslosigkeit bieten die jeweils halbjährig von der Bundesanstalt für Arbeit erhobenen Strukturanalysen den besten Überblick. Die in diesen Strukturanalysen vorgenommene Unterteilung der Arbeitslosen nach Altersgruppen sowie nach Berufsgruppen läßt erkennen - dies wird in folgender Tabelle 3 ausgewiesen -, daß im September 1977 11,8 vH der Arbeitslosen aller Berufsgruppen älter als 54 Jahre waren und daß bei den Arbeiterberufen diese Quote mit 13,1 vH höher lag als bei den Angestelltenberufen mit 10 vH. Bezogen auf die Entwicklung in den letzten drei Jahren zeigt sich zudem, daß in allen Berufsgruppen die Anteilswerte der 55-bis unter 60jährigen stark zugenommen haben, währenddessen bei den 60- bis unter 65jährigen die Entwicklung gegenläufig ist.

Verfolgt man Tabelle 4, kommt zum Ausdruck, daß auf der einen Seite die Gesamtzahl der Arbeitslosen von 1976 auf 1977 um 0,8 vH und von 1977 auf 1978 nochmals um 3,5 vH zurückgegangen ist, sich auf der anderen Seite die Arbeitslosigkeit der 55- bis 60jährigen um 20,3 vH und 17,1 vH erhöht hat. Der in dieser Tabelle ebenfalls zu notierende merkliche Rückgang der Arbeitslosigkeit in der höchsten Altersgruppe indiziert hingegen nur eine scheinbare Verbesserung, denn angesichts stark rückläufiger Beschäftigungszahlen in dieser Altersgruppe ist die Arbeitslosenquote sogar noch angestiegen.

Ein differenziertes Bild erhält man, wenn die Verteilung des Arbeitslosenbestandes auf die einzelnen Altersgruppen über einen längerfristigen Zeitraum betrachtet wird. Seit etwa 1968 nehmen die Anteilswerte in den beiden oberen Altersgruppen, vornehmlich in der obersten Altersgruppe, sichtbar ab, während demgegenüber die jüngeren Altersgruppen erheblich an Bedeutung gewinnen (Tabelle 5).

Tabelle 3:

Arbeitslose nach Altersgruppen in vH  
(Männer und Frauen)

| Arbeitslose<br>Altersgruppen | Alle Berufsgruppen |               |               | Arbeiterberufe |               |               | Angestelltenberufe |               |               |
|------------------------------|--------------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|---------------|
|                              | Sept.<br>1975      | Sept.<br>1976 | Sept.<br>1977 | Sept.<br>1975  | Sept.<br>1976 | Sept.<br>1977 | Sept.<br>1975      | Sept.<br>1976 | Sept.<br>1977 |
| unter 20 J.                  | 11,5               | 11,4          | 11,6          | 12,3           | 13,1          | 14,2          | 10,0               | 9,2           | 8,1           |
| 20 bis unter 25 J.           | 17,1               | 17,2          | 17,8          | 15,2           | 14,6          | 15,7          | 20,8               | 20,6          | 20,7          |
| 25 bis unter 30 J.           | 15,1               | 15,3          | 15,4          | 12,7           | 11,5          | 11,5          | 19,9               | 20,4          | 20,9          |
| 30 bis unter 35 J.           | 11,4               | 10,3          | 10,0          | 10,4           | 8,5           | 8,3           | 13,3               | 12,6          | 12,4          |
| 35 bis unter 40 J.           | 11,2               | 10,6          | 10,4          | 11,9           | 10,8          | 10,3          | 9,8                | 10,2          | 10,5          |
| 40 bis unter 45 J.           | 8,6                | 8,1           | 8,2           | 10,0           | 9,6           | 9,5           | 5,8                | 6,0           | 6,3           |
| 45 bis unter 50 J.           | 7,9                | 7,9           | 7,4           | 9,0            | 9,5           | 9,1           | 5,8                | 5,6           | 5,1           |
| 50 bis unter 55 J.           | 7,0                | 7,6           | 7,4           | 7,4            | 8,6           | 8,3           | 6,1                | 6,2           | 6,1           |
| 55 bis unter 60 J.           | 4,9                | 6,7           | 7,9           | 5,1            | 7,6           | 8,7           | 4,4                | 5,4           | 6,8           |
| davon: 55 Jahre              | 1,4                | 1,6           | 1,7           | .              | 1,8           | 1,9           | .                  | 1,4           | 1,4           |
| 56 Jahre                     | 1,1                | 1,7           | 1,7           | .              | 1,9           | 1,8           | .                  | 1,4           | 1,5           |
| 57 Jahre                     | 0,7                | 1,0           | 1,8           | .              | 1,2           | 2,0           | .                  | 0,9           | 1,6           |
| 58 Jahre                     | 0,7                | 0,9           | 1,2           | .              | 1,0           | 1,3           | .                  | 0,7           | 1,1           |
| 59 Jahre                     | 1,0                | 1,4           | 1,5           | .              | 1,7           | 1,7           | .                  | 1,0           | 1,2           |
| 60 bis unter 65 J.           | 5,3                | 5,1           | 3,9           | 6,0            | 6,2           | 4,4           | 4,1                | 3,7           | 3,2           |
| Insgesamt                    | 100,0              | 100,0         | 100,0         | 100,0          | 100,0         | 100,0         | 100,0              | 100,0         | 100,0         |

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 2, 1978, S. 234, und Nr. 1, 1977, S. 25.

Tabelle 4:

Veränderung der Arbeitslosigkeit innerhalb  
einzelner Arbeitsgruppen in vH  
(Männer und Frauen)

| Arbeitslose<br>Altersgruppen                                                | Arbeitslose insgesamt |                |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------|
|                                                                             | Mai<br>1977/76        | Mai<br>1978/77 |
| unter 20 J.                                                                 | + 2,8                 | - 11,9         |
| 20 bis unter 25 J.                                                          | + 2,7                 | - 4,2          |
| 25 bis unter 30 J.                                                          | + 0,8                 | - 3,1          |
| 30 bis unter 35 J.                                                          | + 5,4                 | - 4,4          |
| 35 bis unter 40 J.                                                          | + 3,2                 | - 7,7          |
| 40 bis unter 45 J.                                                          | + 1,2                 | - 0,8          |
| 45 bis unter 50 J.                                                          | + 5,1                 | - 6,1          |
| 50 bis unter 55 J.                                                          | + 1,6                 | - 1,7          |
| 55 bis unter 60 J.                                                          | + 20,3                | + 17,1         |
| 60 bis unter 65 J.                                                          | + 23,9                | - 13,0         |
| Zusammen                                                                    | + 1,4                 | - 10,8         |
| Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt<br>für Arbeit, Nr. 10, 1978. |                       |                |

Tabelle 5:

Arbeitslose im Bundesgebiet nach Altersgruppen von 1960 bis 1976 in vH

| Jahr<br>Altersgruppe | 1960 | 1961 | 1962 | 1964 | 1966  | 1967  | 1968  | 1969  | 1970  | 1971  | 1972  | 1973  | 1974  | 1975  | 1976  |
|----------------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| unter 20 J.          | .    | .    | .    | .    | .     | 6,4   | 4,9   | 5,9   | 7,8   | 8,0   | 8,0   | 9,6   | 12,6  | 11,5  | 11,4  |
| 20 bis unter 25 J.   | .    | .    | .    | .    | .     | 8,2   | 7,2   | 8,8   | 11,0  | 11,8  | 11,9  | 13,8  | 15,9  | 17,1  | 17,2  |
| 25 bis unter 35 J.   | .    | .    | .    | .    | .     | 18,9  | 14,2  | 16,5  | 19,6  | 21,3  | 20,4  | 22,8  | 25,2  | 26,5  | 25,6  |
| 35 bis unter 45 J.   | .    | .    | .    | .    | .     | 17,4  | 12,9  | 13,3  | 15,6  | 17,4  | 16,3  | 16,8  | 19,3  | 19,8  | 18,6  |
| 45 bis unter 55 J.   | .    | .    | .    | .    | .     | 16,2  | 14,1  | 14,5  | 15,0  | 15,5  | 15,6  | 16,7  | 15,6  | 14,9  | 15,4  |
| 55 bis unter 60 J.   | .    | .    | .    | .    | 14,0  | 13,7  | 16,7  | 16,6  | 13,1  | 10,6  | 9,9   | 7,8   | 5,3   | 4,9   | 6,7   |
| 60 bis unter 65 J.   | .    | .    | .    | .    | 21,5  | 19,2  | 30,0  | 24,4  | 17,9  | 15,4  | 17,9  | 12,5  | 6,1   | 5,3   | 5,1   |
| Zusammen             |      |      |      |      | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 45 bis unter 65 J.   | 53,6 | 52,6 | 53,0 | 55,5 | 50,2  | 49,2  | 60,8  | 55,5  | 46,0  | 41,5  | 43,4  | 37,0  | 27,1  | 25,1  | 27,2  |

Quelle: Karr, W., Zur Altersstruktur der Arbeitslosen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 3, 1977, S. 359.

Ob diese Entwicklung auf einer rückläufigen Beschäftigungsproblematik bei älteren Arbeitnehmern hinweist, wie dies oft unterstellt wird, wird im folgenden noch insofern kritisch zu hinterfragen sein, als erstens davon ausgegangen werden muß, daß die offizielle Statistik gerade in bezug auf die oberen Altersgruppen wenig aussagefähig ist und in zunehmendem Maße die verdeckt bzw. latent Arbeitslosen aussondert, und als zweitens beachtet werden muß, daß die altersgruppenspezifische Verteilung der Arbeitslosen von der Gesamthöhe des Arbeitslosenbestandes ebenso abstrahiert wie von der Altersstruktur der Erwerbspersonen nebst ihrer mittelfristigen Veränderung.

Soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit bestimmte Altersgruppen überproportional dem Beschäftigungsrisiko unterworfen sind, müssen die Arbeitslosenzahlen ins Verhältnis zu den Zahlen der Erwerbspersonen der jeweiligen Altersgruppen gesetzt und somit altersspezifische Arbeitslosenquoten konstruiert werden. Hierbei dokumentiert sich, man beachte Tabelle 6, daß die höchste Arbeitslosenquote mit 5,9 vH (1978) zwar bei den 20- bis unter 25jährigen liegt, daß aber auch die beiden höchsten Altersgruppen mit 5,6 vH und 5,7 vH weit über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 4,0 vH liegen. Bemerkenswert ist wiederum die disparate mittelfristige Entwicklung der Quoten in den beiden höchsten Alterskategorien; so fällt auf, wie seit September 1973 vor allem die Arbeitslosenquote der 55- bis unter 60jährigen kontinuierlich ansteigt.

Tabelle 6:

Altersspezifische Arbeitslosenquoten Ende September 1973 bis Mai 1978

| Altersgruppe       | Arbeitslosenquote <sup>1)</sup> |       |       |     |       |     |       |     |       |     |
|--------------------|---------------------------------|-------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
|                    | 1978                            |       | 1977  |     | 1976  |     | 1975  |     | 1974  |     |
|                    | Mai                             | Sept. | Sept. | Mai | Sept. | Mai | Sept. | Mai | Sept. | Mai |
| unter 20 J.        | 3,7                             | 5,0   | 4,1   |     | 4,6   | 3,8 | 6,2   | 4,6 | 3,6   | 2,0 |
| 20 bis unter 25 J. | 5,9                             | 6,2   | 6,3   |     | 6,0   | 6,2 | 6,5   | 6,4 | 3,3   | 2,5 |
| 25 bis unter 30 J. | 5,2                             | 5,2   | 5,4   |     | 5,3   | 5,7 | 5,9   | 6,0 | 3,0   | 2,4 |
| 30 bis unter 35 J. | 3,8                             | 3,5   | 3,8   |     | 3,2   | 3,7 | 3,8   | 4,1 | 2,1   | 1,8 |
| 35 bis unter 40 J. | 2,9                             | 2,9   | 3,2   |     | 2,9   | 3,3 | 3,6   | 4,0 | 2,0   | 1,7 |
| 40 bis unter 45 J. | 3,0                             | 3,0   | 3,3   |     | 2,9   | 3,4 | 3,4   | 3,8 | 2,0   | 1,8 |
| 45 bis unter 50 J. | 2,9                             | 2,7   | 3,1   |     | 2,9   | 3,3 | 3,3   | 3,5 | 1,9   | 1,7 |
| 50 bis unter 55 J. | 3,4                             | 3,2   | 3,4   |     | 3,2   | 3,5 | 3,3   | 3,4 | 2,0   | 1,8 |
| 55 bis unter 60 J. | 5,6                             | 5,6   | 5,5   |     | 5,2   | 5,2 | 4,2   | 4,2 | 2,5   | 2,2 |
| 60 bis unter 65 J. | 5,7                             | 4,8   | 5,3   |     | 5,1   | 5,7 | 4,9   | 4,9 | 2,9   | 3,0 |
| Insgesamt          | 4,0                             | 4,0   | 4,2   |     | 3,9   | 4,2 | 4,4   | 4,4 | 2,4   | 2,0 |
|                    |                                 |       |       |     |       |     |       |     |       | 1,0 |

1) Bezogen auf die abhängigen Erwerbspersonen (ohne Soldaten) nach dem Mikrozensus.  
 Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 10, 1978.

Die auf einen 4-Jahres-Zeitraum bezogenen Vergleiche genügen allerdings noch nicht, um zu überprüfen, ob die altersspezifische Ungleichverteilung des Arbeitslosigkeitsrisikos auf längere Sicht zu- oder abgenommen hat. Wir greifen zur Klärung dieses Problems auf die Arbeit von SCHMID zurück<sup>9)</sup>, der die Arbeitslosenquoten, untergliedert nach Altersgruppen und nach Berufsgruppen über 10 Jahre hinweg, von 1966 bis 1976 beobachtet hat. Ein direkter Vergleich zu den vorgenannten Arbeitslosenquoten verbietet sich dabei leider, da SCHMID zu den Erwerbspersonen, die ja in den Nenner der Arbeitslosenquote eingehen, nicht - wie allgemein üblich - die Beamten zählt. Vor dem Hintergrund dieser modifizierten Berechnung, die aber langfristige Betrachtungen kaum beeinträchtigen dürfte, fällt auf, daß 1972/73 eine entscheidende Wende stattfindet, waren doch bis dahin die jüngeren Altersgruppen unterproportional, seit dann aber überproportional arbeitslos (Tabelle 7). Dennoch bleibt zugleich zu vermerken, daß die Arbeitslosenquoten der Altersgruppen 55 bis unter 60 Jahre sowie 60 bis unter 65 Jahre in dem Zehn-Jahresraum - bis auf eine Abweichung - ständig die Gesamtarbeitslosenquoten übertrafen.

Die Abweichung altersspezifischer Arbeitslosenquoten von der durchschnittlichen Arbeitslosenquote vernachlässigt die Höhe des Niveaus, auf dem sich diese Disproportion vollzieht. So besteht natürlich zwischen den beiden hypothetischen Relationen: Gesamtarbeitslosenquote zur Arbeitslosenquote der 55- bis unter 60jährigen von einmal 1 vH zu 2 vH oder zum anderen von 5 vH zu 6 vH ein beachtenswerter Unterschied, der in dem Variationskoeffizienten, der als Maß der relativen Disparitäten dient, auch seinen Niederschlag findet. Als Folge des seit der Krise 1974/75 stark gestiegenen Gesamtarbeitslosenniveaus sinkt

---

9) Schmid, G., Strukturelle Arbeitslosigkeit in der BRD, a.a.O.

Tabelle 7: Arbeitslosenquote nach Berufsgruppen und Altersgruppen 1966 bis 1976  
(Arbeitslose in vH der abhängigen Erwerbspersonen<sup>1)</sup>)

| Altersgruppe                   | 1966<br>Sept. | 1967<br>Sept. | 1968<br>Sept. | 1969<br>Sept. | 1970<br>Sept. | 1971<br>Sept. | 1972<br>Sept. | 1973<br>Sept. | 1974<br>Sept. | 1975<br>Sept. | 1976<br>Sept. |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <u>Arbeiter u. Angestellte</u> |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| unter 20 J.                    | 0,3           | 0,8           | 0,4           | 0,3           | 0,4           | 0,6           | 0,8           | 1,1           | 3,6           | 5,9           | 4,7           |
| 20 bis unter 25 J.             | 0,3           | 1,1           | 0,6           | 0,4           | 0,4           | 0,7           | 0,9           | 1,2           | 3,6           | 7,2           | 6,2           |
| 25 bis unter 35 J.             | 0,3           | 1,3           | 0,6           | 0,3           | 0,4           | 0,6           | 0,8           | 1,0           | 2,7           | 5,5           | 4,8           |
| 35 bis unter 45 J.             | 0,3           | 1,3           | 0,7           | 0,3           | 0,3           | 0,5           | 0,6           | 0,7           | 2,0           | 3,7           | 3,1           |
| 45 bis unter 55 J.             | 0,4           | 1,6           | 0,8           | 0,5           | 0,5           | 0,7           | 0,8           | 0,9           | 2,1           | 3,6           | 3,3           |
| 55 bis unter 60 J.             | 0,7           | 2,6           | 1,8           | 1,1           | 0,8           | 1,1           | 1,6           | 1,6           | 2,8           | 4,3           | 5,1           |
| 60 bis unter 65 J.             | 1,5           | 5,0           | 4,5           | 2,2           | 1,6           | 2,1           | 3,3           | 2,6           | 3,5           | 6,2           | 7,2           |
| 65 und mehr                    | 7,7           | 11,1          | 1,1           | 0,5           | 0,1           | 0,1           | 0,2           | 0,4           | 0,4           | 0,6           | —             |
| Insgesamt                      | 0,6           | 1,7           | 0,9           | 0,5           | 0,5           | 0,7           | 0,9           | 1,0           | 2,6           | 4,8           | 4,3           |
| <u>Arbeiter</u>                |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| unter 20 J.                    | 0,3           | 1,1           | 0,4           | 0,3           | 0,4           | 0,7           | 0,9           | 1,2           | 4,5           | 7,0           | 5,4           |
| 20 bis unter 25 J.             | 0,3           | 1,4           | 0,5           | 0,4           | 0,4           | 0,8           | 0,9           | 1,1           | 4,1           | 8,6           | 6,2           |
| 25 bis unter 35 J.             | 0,3           | 1,3           | 0,4           | 0,3           | 0,3           | 0,6           | 0,7           | 0,8           | 2,9           | 5,9           | 4,1           |
| 35 bis unter 45 J.             | 0,3           | 1,6           | 0,6           | 0,3           | 0,4           | 0,6           | 0,7           | 0,7           | 2,4           | 4,5           | 3,3           |
| 45 bis unter 55 J.             | 0,5           | 2,1           | 0,9           | 0,5           | 0,5           | 0,8           | 0,1           | 1,0           | 2,6           | 4,5           | 3,9           |
| 55 bis unter 60 J.             | 0,9           | 3,3           | 2,2           | 1,2           | 1,0           | 1,4           | 2,0           | 1,9           | 3,5           | 5,5           | 6,1           |
| 60 bis unter 65 J.             | 1,8           | 6,2           | 5,4           | 2,5           | 1,8           | 2,5           | 4,0           | 3,0           | 4,3           | 8,1           | 9,3           |
| 65 und mehr                    | 10,1          | 14,6          | 1,4           | 0,5           | 0,2           | 0,1           | 0,2           | 0,5           | 0,5           | 0,8           | —             |
| Insgesamt                      | 0,7           | 2,2           | 1,0           | 0,5           | 0,5           | 0,8           | 1,0           | 1,1           | 3,0           | 5,6           | 4,4           |
| <u>Angestellte</u>             |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| unter 20 J.                    | 0,2           | 0,4           | 0,2           | 0,2           | 0,2           | 0,4           | 0,5           | 0,8           | 2,3           | 4,2           | 3,8           |
| 20 bis unter 25 J.             | 0,2           | 0,8           | 0,5           | 0,4           | 0,4           | 0,6           | 0,9           | 1,3           | 3,0           | 5,9           | 6,3           |
| 25 bis unter 35 J.             | 0,2           | 0,7           | 0,6           | 0,4           | 0,4           | 0,6           | 0,8           | 1,2           | 2,6           | 5,0           | 5,5           |
| 35 bis unter 45 J.             | 0,2           | 0,6           | 0,4           | 0,3           | 0,3           | 0,4           | 0,5           | 0,7           | 1,4           | 2,5           | 2,9           |
| 45 bis unter 55 J.             | 0,4           | 0,8           | 0,6           | 0,4           | 0,4           | 0,6           | 0,6           | 0,7           | 1,4           | 2,3           | 2,6           |
| 55 bis unter 60 J.             | 1,1           | 1,1           | 1,0           | 0,7           | 0,7           | 0,7           | 1,0           | 1,1           | 1,8           | 2,9           | 3,9           |
| 60 bis unter 65 J.             | 3,9           | 2,3           | 2,7           | 1,6           | 1,1           | 1,4           | 2,2           | 2,0           | 2,3           | 3,7           | 4,8           |
| 65 und mehr                    | 5,7           | 5,7           | 0,6           | 0,3           | 0,1           | 0,1           | 0,1           | 0,3           | 0,3           | 0,4           | —             |
| Insgesamt                      | 0,3           | 0,9           | 0,6           | 0,4           | 0,4           | 0,6           | 0,8           | 1,0           | 2,0           | 3,7           | 4,1           |

1) Abhängige Erwerbspersonen (ohne Soldaten und Beamte) nach dem Mikrozensus des gleichen Jahres im April bzw. Mai  
Quelle: Schmid, G., Zum Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit, Berlin 1977, S. 38.

die relative Ungleichverteilung der Arbeitslosigkeit, oder anders gewendet: je höher die Gesamtarbeitslosigkeit - und dies vor allem beim Krisenbeginn -, desto geringer die relative Altersdisparität, destogrößer aber auch die absolute, durch die Standardabweichung ausdrückbare Disparität<sup>10)</sup>.

### 2.3 Qualifikationsdefizite und berufliche Abstufung

Arbeitslosigkeit markiert gleichermaßen die "Spitze eines Eisberges" der Beschäftigungsrisiken älterer Arbeitnehmer. Die der Arbeitslosigkeit vorgelagerten Risiken - berufliche Abstufung und in deren Konsequenz unterwertige Beschäftigung - sind aber, da sie einem spezifisch innerbetrieblichen Verdeckungsmechanismus unterliegen und die Betriebe keinen Einblick gewähren, statistisch nur völlig unzureichend erfaßt. Verschärft wird das Risiko der beruflichen Abstufung durch intergenerative Qualifikationsunterschiede.

So kann wenig Zweifel darüber bestehen, daß die Ausgangsqualifikation der heute älteren Arbeitnehmer im Schnitt erheblich geringer ist als die der Arbeitskräfte im mittleren und vor allem jüngeren Lebensalter. Vor allem zwei Faktoren tragen für diese Diskrepanz, die sich in Wettbewerbsnachteilen auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen kann, Verantwortung: So fand die Erstausbildung der heute älteren Arbeitnehmer in einer labilen ökonomischen Zeit statt und unter Bedingungen, die nur in begrenztem Maße Chancen für eine umfassende allgemeine und berufliche, auf hohe Mobilität (Schlüsselqualifikationen) orientierte Ausbildung boten. Des weiteren haben gerade in den letzten Jahren durch die Ansätze zur Bildungsreform und -expansion, deren bildungs-, gesellschafts- und wirt-

---

10) Schmid, G., Strukturelle Arbeitslosigkeit in der BRD, a.a.O., S. 51 ff.

schaftspolitische Intention weiterhin unbestritten sein sollte, dieneu auf den Arbeitsmarkteintretenden Arbeitskräfte ein weit höheres formales Qualifikationsniveau vermittelt bekommen als ihre Vorgängergeneration. Einige der nur verstreut vorhandenen und nicht immer exakt vergleichbaren Daten mögen dies illustrieren.

Aus den Ergebnissen des Mikrozensus 1964 kann folgende altersspezifische Verteilung der Erwerbstätigen nach dem Stand der dem ausgeübten Beruf zugrunde liegenden Ausbildung entnommen werden (Tabelle 8):

Während 1964 von den Altersgruppen der 15-bis 30jährigen rund 45 vH eine Lehr- oder Anlernausbildung besaßen, traf dies bei der Altersgruppe der 51- bis 65jährigen nur für rund 25 vH zu. Immerhin 42 vH dieser Gruppe der älteren Arbeitnehmer hatten an keiner Berufsausbildung teilgenommen. Ein Vergleich der Ergebnisse nach Geschlechtszugehörigkeit zeigt, daß ältere Arbeitnehmerinnen doppelt benachteiligt sind. 31 vH der älteren Männer, aber nur 12 vH der älteren Frauen hatten eine Lehr- oder Anlernzeit absolviert. Die Quote der älteren männlichen Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ohne Ausbildung ausübten, lag bei 34 vH, bei den weiblichen Arbeitnehmern in derselben Altersgruppe indessen bei 60 vH<sup>11)</sup>.

In Tabelle 9 läßt sich zudem erkennen, daß der Anteil der männlichen Erwerbspersonen, die keine Berufsausbildung absolviert haben, in den oberen Altersklassen signifikant höher liegt, als in den unteren Altersklassen. Ohne Berufsausbildung ins Erwerbsleben eingetreten waren 26 vH der "29 Jahre und Jüngeren", hingegen 34,7 vH der "45- bis 65jährigen".

---

11) Stoß, F., Zum Ausbildungsstand der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 9, 1969, S. 739 f.

Tabelle 8:

Die Erwerbstätigen im April 1964 nach dem Stand der  
beruflichen Ausbildung und nach Altersgruppen

| Vorbildung für die 1964 ausgeübte Tätigkeit               | Alle Altersgruppen zusammen    |             | Altersgruppe 1 (15-30 Jahre) |             | Altersgruppe 2 (31-40 Jahre) |             | Altersgruppe 3 (41-50 Jahre) |             | Altersgruppe 4 (51-65 Jahre) |             |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|
|                                                           | absolut                        | v. H.       | absolut                      | v. H.       | absolut                      | v. H.       | absolut                      | v. H.       | absolut                      | v. H.       |
| 1                                                         | 2                              | 3           | 4                            | 5           | 6                            | 7           | 8                            | 9           | 10                           | 11          |
| <b>Erwerbstätige insgesamt <sup>1)</sup></b>              | <b>24 040 900<sup>1)</sup></b> |             | <b>8 635 000</b>             |             | <b>5 035 100</b>             |             | <b>4 136 800</b>             |             | <b>6 033 000</b>             |             |
| Berufsfach-, Verwaltungs-, Fachschule                     | 1 115 000                      | 4,9         | 385 300                      | 5,0         | 234 100                      | 4,8         | 223 800                      | 5,6         | 271 200                      | 4,6         |
| Technikerschule (ohne Lehre)                              | 43 200                         | 0,2         | 13 800                       | 0,2         | 12 200                       | 0,2         | 7 300                        | 0,2         | 9 900                        | 0,2         |
| Ingenieurschule (ohne Lehre)                              | 119 400                        | 0,5         | 24 400                       | 0,3         | 32 800                       | 0,7         | 23 900                       | 0,6         | 38 300                       | 0,7         |
| Pädagogische Hochschule                                   | 184 600                        | 0,8         | 45 000                       | 0,6         | 47 800                       | 1,0         | 40 600                       | 1,0         | 51 200                       | 0,9         |
| Universität, Hochschule                                   | 501 600                        | 2,2         | 80 100                       | 1,0         | 142 900                      | 2,9         | 109 900                      | 2,7         | 168 700                      | 2,9         |
| ohne Angabe der berufsbildenden Schule                    | 46 500                         | 0,2         | 16 200                       | 0,2         | 7 200                        | 0,1         | 9 800                        | 0,2         | 13 800                       | 0,2         |
| Lehre und berufsbildende Schule                           | 1 381 100                      | 6,1         | 447 500                      | 5,6         | 342 100                      | 6,9         | 243 100                      | 6,0         | 348 400                      | 5,9         |
| <b>Lehre (und Berufsschule)</b>                           | <b>7 173 500</b>               | <b>31,8</b> | <b>3 334 900</b>             | <b>43,0</b> | <b>1 421 000</b>             | <b>28,8</b> | <b>994 700</b>               | <b>24,7</b> | <b>1 422 900</b>             | <b>24,3</b> |
| Anlernzeit                                                | 255 600                        | 1,1         | 103 800                      | 1,3         | 54 400                       | 1,1         | 42 000                       | 1,0         | 55 400                       | 0,9         |
| ohne Angabe (ob Lehre oder Anlernzeit)                    | 40 100                         | 0,2         | 15 200                       | 0,2         | 8 700                        | 0,2         | 7 900                        | 0,2         | 8 300                        | 0,1         |
| <b>Betriebliche Einarbeitung von weniger als 1/2 Jahr</b> | <b>2 712 000</b>               | <b>12,0</b> | <b>878 900</b>               | <b>11,3</b> | <b>690 800</b>               | <b>14,0</b> | <b>536 900</b>               | <b>13,3</b> | <b>305 400</b>               | <b>10,3</b> |
| 1/2 Jahr bis unter 1 Jahr                                 | 782 500                        | 3,4         | 195 100                      | 2,5         | 190 600                      | 3,9         | 172 300                      | 4,3         | 204 500                      | 3,5         |
| 1 Jahr bis unter 2 Jahren                                 | 140 800                        | 0,6         | 90 900                       | 1,2         | 99 500                       | 2,0         | 85 600                       | 2,2         | 122 800                      | 2,1         |
| 2 Jahre und länger                                        | 116 700                        | 0,5         | 24 700                       | 0,3         | 29 300                       | 0,6         | 28 100                       | 0,7         | 34 600                       | 0,6         |
| ohne Angabe der Einarbeitungszeit                         | 157 500                        | 0,7         | 38 900                       | 0,5         | 35 600                       | 0,7         | 34 500                       | 0,9         | 48 500                       | 0,8         |
| <b>ohne Ausbildung</b>                                    | <b>7 559 800</b>               | <b>33,5</b> | <b>2 057 500</b>             | <b>26,5</b> | <b>1 579 000</b>             | <b>32,0</b> | <b>1 463 000</b>             | <b>36,3</b> | <b>2 460 300</b>             | <b>42,0</b> |
| ohne Angabe <sup>1)</sup>                                 | 1 469 600                      | 0           | 1 082 800                    | 0           | 107 100                      | 0           | 110 900                      | 0           | 168 800                      | 0           |
| <b>Erwerbstätige Männer</b>                               | <b>15 222 800</b>              |             | <b>5 093 800</b>             |             | <b>3 446 200</b>             |             | <b>2 523 300</b>             |             | <b>4 159 500</b>             |             |
| Berufsfach-, Verwaltungs-, Fachschule                     | 515 100                        | 3,6         | 108 800                      | 2,4         | 130 300                      | 3,8         | 117 500                      | 4,7         | 158 500                      | 3,9         |
| Technikerschule (ohne Lehre)                              | 39 900                         | 0,3         | 11 500                       | 0,3         | 11 700                       | 0,3         | 6 900                        | 0,3         | 9 800                        | 0,2         |
| Ingenieurschule (ohne Lehre)                              | 117 800                        | 0,8         | 23 500                       | 0,5         | 32 400                       | 1,0         | 23 900                       | 1,0         | 38 000                       | 0,9         |
| Pädagogische Hochschule                                   | 95 100                         | 0,7         | 13 700                       | 0,3         | 28 100                       | 0,8         | 21 800                       | 0,9         | 31 400                       | 0,8         |
| Universität, Hochschule                                   | 427 300                        | 3,0         | 63 500                       | 1,4         | 122 000                      | 3,6         | 91 300                       | 3,7         | 150 500                      | 3,7         |
| ohne Angabe der berufsbildenden Schule                    | 21 500                         | 0,1         | 4 200                        | 0,1         | 2 900                        | 0,1         | 4 900                        | 0,2         | 9 500                        | 0,2         |
| Lehre und berufsbildende Schule                           | 1 031 700                      | 7,2         | 276 500                      | 6,2         | 282 200                      | 8,3         | 182 300                      | 7,3         | 290 700                      | 7,1         |
| <b>Lehre (und Berufsschule)</b>                           | <b>5 387 800</b>               | <b>37,3</b> | <b>2 192 200</b>             | <b>49,1</b> | <b>1 192 600</b>             | <b>35,1</b> | <b>770 700</b>               | <b>31,1</b> | <b>1 232 300</b>             | <b>30,2</b> |
| Anlernzeit                                                | 134 500                        | 0,9         | 36 200                       | 0,8         | 35 900                       | 1,1         | 21 900                       | 1,0         | 37 500                       | 0,9         |
| ohne Angabe (ob Lehre oder Anlernzeit)                    | 22 200                         | 0,2         | 7 300                        | 0,2         | 5 900                        | 0,2         | 4 300                        | 0,2         | 4 700                        | 0,1         |
| <b>Betriebliche Einarbeitung von weniger als 1/2 Jahr</b> | <b>1 574 500</b>               | <b>10,9</b> | <b>425 300</b>               | <b>9,5</b>  | <b>437 100</b>               | <b>12,9</b> | <b>304 900</b>               | <b>12,3</b> | <b>407 200</b>               | <b>10,0</b> |
| 1/2 Jahr bis unter 1 Jahr                                 | 540 700                        | 3,7         | 112 700                      | 2,5         | 143 300                      | 4,2         | 124 600                      | 5,0         | 160 100                      | 3,9         |
| 1 Jahr bis unter 2 Jahren                                 | 308 400                        | 2,1         | 60 200                       | 1,3         | 80 900                       | 2,4         | 68 800                       | 2,8         | 98 500                       | 2,4         |
| 2 Jahre und länger                                        | 96 900                         | 0,7         | 19 500                       | 0,4         | 25 100                       | 0,7         | 23 100                       | 0,9         | 29 200                       | 0,7         |
| ohne Angabe der Einarbeitungszeit                         | 106 400                        | 0,7         | 22 700                       | 0,5         | 25 400                       | 0,7         | 21 800                       | 0,9         | 35 500                       | 0,9         |
| <b>ohne Ausbildung</b>                                    | <b>4 007 300</b>               | <b>27,8</b> | <b>1 084 400</b>             | <b>24,3</b> | <b>843 800</b>               | <b>24,8</b> | <b>690 100</b>               | <b>27,8</b> | <b>1 389 000</b>             | <b>34,0</b> |
| ohne Angabe <sup>1)</sup>                                 | 795 700                        | 0           | 631 600                      | 0           | 46 800                       | 0           | 41 400                       | 0           | 76 100                       | 0           |
| <b>Erwerbstätige Frauen</b>                               | <b>8 818 100</b>               |             | <b>3 742 200</b>             |             | <b>1 588 900</b>             |             | <b>1 613 500</b>             |             | <b>1 873 500</b>             |             |
| Berufsfach-, Verwaltungs-, Fachschule                     | 600 300                        | 7,4         | 277 500                      | 8,4         | 103 800                      | 6,8         | 106 300                      | 6,9         | 112 700                      | 6,3         |
| Technikerschule (ohne Lehre)                              | 3 300                          | 0,0         | 2 300                        | 0,1         | 500                          | 0,0         | 400                          | 0,0         | 100                          | 0,0         |
| Ingenieurschule (ohne Lehre)                              | 1 600                          | 0,0         | 900                          | 0,0         | 400                          | 0,0         | —                            | —           | 300                          | 0,0         |
| Pädagogische Hochschule                                   | 89 500                         | 1,1         | 31 300                       | 1,0         | 19 700                       | 1,3         | 18 700                       | 1,2         | 19 800                       | 1,1         |
| Universität, Hochschule                                   | 74 300                         | 0,9         | 16 600                       | 0,5         | 20 900                       | 1,4         | 18 800                       | 1,2         | 19 200                       | 1,0         |
| ohne Angabe der berufsbildenden Schule                    | 25 900                         | 0,3         | 12 000                       | 0,4         | 4 300                        | 0,3         | 4 400                        | 0,3         | 4 300                        | 0,2         |
| Lehre und berufsbildende Schule                           | 349 400                        | 4,3         | 171 000                      | 5,2         | 59 900                       | 3,9         | 60 800                       | 3,9         | 57 700                       | 3,2         |
| <b>Lehre (und Berufsschule)</b>                           | <b>1 785 700</b>               | <b>21,9</b> | <b>1 142 700</b>             | <b>34,7</b> | <b>228 400</b>               | <b>14,9</b> | <b>224 600</b>               | <b>14,5</b> | <b>190 600</b>               | <b>10,7</b> |
| Anlernzeit                                                | 121 100                        | 1,5         | 67 600                       | 2,1         | 18 500                       | 1,2         | 17 100                       | 1,1         | 17 900                       | 1,0         |
| ohne Angabe (ob Lehre oder Anlernzeit)                    | 17 900                         | 0,2         | 7 900                        | 0,2         | 2 800                        | 0,2         | 3 600                        | 0,2         | 3 600                        | 0,2         |
| <b>Betriebliche Einarbeitung von weniger als 1/2 Jahr</b> | <b>1 137 500</b>               | <b>14,0</b> | <b>453 600</b>               | <b>13,8</b> | <b>263 700</b>               | <b>16,6</b> | <b>232 000</b>               | <b>15,0</b> | <b>198 200</b>               | <b>11,1</b> |
| 1/2 Jahr bis unter 1 Jahr                                 | 221 800                        | 2,7         | 82 400                       | 2,5         | 47 300                       | 3,1         | 47 700                       | 3,1         | 44 400                       | 2,5         |
| 1 Jahr bis unter 2 Jahren                                 | 93 400                         | 1,1         | 30 700                       | 0,9         | 18 600                       | 1,2         | 19 800                       | 1,3         | 24 300                       | 1,4         |
| 2 Jahre und länger                                        | 19 800                         | 0,2         | 5 200                        | 0,2         | 4 200                        | 0,3         | 5 000                        | 0,3         | 5 400                        | 0,3         |
| ohne Angabe der Einarbeitungszeit                         | 51 100                         | 0,6         | 16 200                       | 0,5         | 10 200                       | 0,7         | 12 700                       | 0,8         | 12 000                       | 0,7         |
| <b>ohne Ausbildung</b>                                    | <b>3 552 500</b>               | <b>43,6</b> | <b>973 100</b>               | <b>29,6</b> | <b>735 200</b>               | <b>48,1</b> | <b>772 900</b>               | <b>50,1</b> | <b>1 071 300</b>             | <b>60,2</b> |
| ohne Angabe <sup>1)</sup>                                 | 673 900                        | 0           | 451 200                      | 0           | 60 500                       | 0           | 69 500                       | 0           | 92 700                       | 0           |

Die Anteilswerte (der Spalten) wurden ohne die unter Position „ohne Angabe“ erfaßten Erwerbstätigen berechnet, um nach Altersgruppen vergleichbare v. H.-Werte zu bekommen.

Hochgerechnete Gesamtzahl (vgl. Hinweise) einschließlich eines geringen Anteils der Berufsgruppe 75 (Wehrberufe).

Quelle: Stoß, F., Zum Ausbildungsstand der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 9, 1969, S. 750

Tabelle 9:

Die Ausbildungsströme bei männlichen Erwerbspersonen,  
gegliedert nach Geburtsjahrgängen

| Aus-<br>bildungs-<br>ströme | Geburtsjahrgänge                   |        |                            |        |                            |        |                            |        |             |        |
|-----------------------------|------------------------------------|--------|----------------------------|--------|----------------------------|--------|----------------------------|--------|-------------|--------|
|                             | 1935—1950<br>(29 Jahre und jünger) |        | 1930—1934<br>(30—34 Jahre) |        | 1920—1929<br>(35—44 Jahre) |        | 1900—1919<br>(45—64 Jahre) |        | Alle        |        |
|                             | abs.                               | %      | abs.                       | %      | abs.                       | %      | abs.                       | %      | abs.        | %      |
| 1                           | 1 082 300                          | 23,9   | 479 500                    | 25,7   | 892 600                    | 25,5   | 2 105 600                  | 32,9   | 4 560 000   | 28,0   |
| 2                           | 93 200                             | 2,1    | 22 200                     | 1,2    | 80 900                     | 2,3    | 112 200                    | 1,8    | 308 500     | 1,9    |
| 3                           | ( 804 400)                         | (17,7) | ( 345 200)                 | (18,5) | ( 688 100)                 | (19,7) | (1 008 300)                | (15,7) | (2 846 000) | (17,4) |
| 4                           | ( 147 900)                         | ( 3,3) | ( 114 200)                 | ( 6,1) | ( 276 200)                 | ( 7,9) | ( 434 600)                 | ( 6,8) | ( 972 900)  | ( 6,0) |
| 5                           | ( 412 600)                         | ( 9,1) | ( 208 800)                 | (11,2) | ( 331 000)                 | ( 9,5) | ( 461 500)                 | ( 7,2) | (1 564 600) | ( 9,6) |
| 6                           | ( 84 800)                          | ( 1,9) | ( 40 600)                  | ( 2,2) | ( 114 400)                 | ( 3,3) | ( 199 300)                 | ( 3,1) | ( 439 100)  | ( 2,7) |
| 7                           | (2 561 500)                        | (56,5) | (1 003 100)                | (53,7) | (1 803 800)                | (51,6) | (3 091 400)                | (48,3) | (8 458 800) | (51,9) |
| 8                           | ( 186 300)                         | ( 4,1) | ( 124 600)                 | ( 6,7) | ( 234 400)                 | ( 6,7) | ( 358 600)                 | ( 5,6) | ( 903 900)  | ( 5,5) |
| 9                           | 2 938 500                          | 64,8   | 1 087 300                  | 58,2   | 1 900 400                  | 54,3   | 3 194 300                  | 49,9   | 9 120 500   | 55,9   |
| 10                          | 419 000                            | 9,2    | 279 400                    | 15,0   | 625 000                    | 17,9   | 992 500                    | 15,5   | 2 315 900   | 14,2   |
|                             | 4 533 000                          | 100,0  | 1 868 400                  | 100,0  | 3 498 900                  | 100,0  | 6 404 600                  | 100,0  | 16 304 900  | 100,0  |

**Kennzeichnung der Ausbildungsströme:**

- (1) Von der Volksschule in den Beruf
- (2) Von der weiterführenden Schule in den Beruf
- (3) Von der Volksschule auf weiterführende Schulen
- (4) Von der weiterführenden Schule in berufsbildende Schulen
- (5) Von der weiterführenden Schule in eine Lehr- bzw. Anlernausbildung
- (6) Von der Volksschule in berufsbildende Schulen
- (7) Von der Volksschule in eine Lehr- bzw. Anlernausbildung
- (8) Von der Lehr- bzw. Anlernausbildung in berufsbildende Schulen
- (9) Von der Lehr- bzw. Anlernausbildung in den Beruf
- (10) Von der berufsbildenden Schule in den Beruf

Quelle: Hofbauer, H., Kraft, H., Thiem, H., Über Ausbildungskombinationen und Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beruf bei männlichen Erwerbspersonen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, 1970, S. 180.

Die Berufsverlaufsuntersuchung von 1972 (Tabelle 10) bestätigt diese Eindrücke. Je nach Eintritt der männlichen Erwerbspersonen in das Erwerbsleben differiert der Anteil jener, die keine Berufsausbildung abgeschlossen haben:

Tabelle 10:

Männliche Erwerbspersonen<sup>\*)</sup>, gegliedert nach dem Jahr des Eintritts in das Erwerbsleben und nach der Berufsausbildung  
(in vH)

| Berufsausbildung                                                  | Jahr des Eintritts ins Erwerbsleben |           |                 |             |            |                |              |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------|-----------------|-------------|------------|----------------|--------------|
|                                                                   | Vor 1940                            | 1940-1954 | 1955 und später | Ohne Angabe | Insgesamt  | Zahl der Fälle | Hochrechnung |
| Ausschließlich betriebliche Berufsausbildung insgesamt            | 50,6                                | 52,6      | 62,7            | 12,1        | 54,7       | 40 055         | 8 011 000    |
| davon: für Angestelltenberuf                                      | 10,0                                | 8,4       | 14,1            | (2,1)       | 10,6       | 7 741          | 1 548 200    |
| für Arbeiterberuf                                                 | 40,2                                | 43,7      | 48,0            | 9,2         | 43,6       | 31 929         | 6 385 800    |
| für nicht bekannten Beruf                                         | 0,4                                 | 0,5       | 0,6             | /           | 0,5        | 385            | 77 000       |
| Berufsfach- oder Fachschule (ohne Techniker- und Ingenieurschule) | 9,5                                 | 9,8       | 7,9             | (2,6)       | 9,0        | 6 578          | 1 315 600    |
| Techniker- oder Ingenieurschule                                   | 3,0                                 | 4,5       | 5,5             | (1,1)       | 4,4        | 3 202          | 640 400      |
| Hochschule, Lehrerbildungsanstalt                                 | 3,8                                 | 4,3       | 6,1             | (2,1)       | 4,7        | 3 456          | 691 200      |
| Ohne abgeschlossene Berufsausbildung bzw. ohne Angabe             | 33,1                                | 28,8      | 17,8            | 82,1        | 27,2       | 19 942         | 3 988 400    |
| Insgesamt                                                         | 100,0                               | 100,0     | 100,0           | 100,0       | 100,0      | 73 233         | 14 646 600   |
| Zahl der Fälle                                                    | 21 279                              | 27 175    | 23 730          | 1 049       | 73 233     | - -            | -            |
| Hochrechnung                                                      | 4 255 800                           | 5 435 000 | 4 746 000       | 209 800     | 14 646 600 | -              | -            |

Ohne Auszubildende und ohne Mithelfende im Familienbetrieb

Quelle: Hofbauer, H., Kraft, H., Materialien zur Statusmobilität bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 3, 1972, S. 206

Ältere Arbeitnehmer, die vor 1940 ins Erwerbsleben eingetreten sind, weisen zu 33,1 vH keine abgeschlossene Berufsausbildung aus; jüngere, nach 1955 eingetretene Arbeitnehmer demgegenüber nur zu 17,8 vH. Das Gewicht hat sich eindeutig auf die betriebliche Berufsausbildung verschoben, deren Quote von 50,6 vH auf 62,7 vH zugenommen hat.

Aus der 10%-Stichprobe zur Volkszählung von 1970, die noch die vergleichsweise aktuellsten Zahlen bietet, läßt sich schließlich erkennen, daß männliche Erwerbstätige, die lediglich einen Hauptschulabschluß aufzuweisen haben, sich in den oberen Altersgruppen konzentrieren (41,1 vH bei den über 60jährigen gegenüber 19,5 vH bei den 20- bis 30jährigen), und daß im Umkehrschluß dazu männliche Erwerbstätige mit einer vollen Berufsausbildung bei den oberen Altersgruppen unterrepräsentiert sind (53,4 vH der über 60jährigen, aber 73,5 vH der 20- bis 30jährigen) (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11:

Ausbildungsabschluß nach Altersgruppen in vH

| Alter \ Ausbildung | Grund/Haupt-<br>schulab-<br>schluß | Real-<br>schule | Gym-<br>nasium | Betriebliche Berufs-<br>ausbildung |         |         |
|--------------------|------------------------------------|-----------------|----------------|------------------------------------|---------|---------|
|                    |                                    |                 |                | 1 Jahr                             | 2 Jahre | 3 Jahre |
| unter 20           | 62,7                               | 9,0             | 0,7            | 0,2                                | 1,0     | 26,4    |
| 20 - 30            | 19,5                               | 2,2             | 1,7            | 0,6                                | 2,6     | 73,5    |
| 30 - 40            | 29,2                               | 0,8             | 0,5            | 0,9                                | 2,9     | 65,7    |
| 40 - 50            | 31,3                               | 1,5             | 0,7            | 1,1                                | 4,4     | 60,9    |
| 50 - 60            | 32,7                               | 1,4             | 1,0            | 1,1                                | 3,2     | 60,5    |
| 60 und mehr        | 41,1                               | 1,2             | 0,6            | 0,9                                | 2,8     | 53,4    |

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Weißhuhn, G., Sozioökonomische Analyse von Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten, Berlin 1977, S. 226.

Aller Voraussicht nach dürften dieskizzierten intergenerativen Qualifikationsdiskrepanzen in den letzten Jahren weiter zugenommen haben, denn seit 1970 haben sich sowohl die Ausbildungszeiten verlängert als auch der Anteil der Schüler erhöht, der weiterführende allgemeinbildende Schulen besucht und eine qualifizierte betriebliche oder schulische Berufsausbildung absolviert. Neben diesen mehr quantitativen Diskrepanzen treten dabei zusätzlich qualitative Diskrepanzen auf, die die älteren Arbeitnehmer in ihrem formalen Qualifikationsstand ebenfalls benachteiligen. So haben sich im Zuge der allgemeinen ökonomischen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Entwicklung auch die Lehr- und Lerninhalte in der schulischen und betrieblichen Ausbildung dynamisch fortentwickelt und den geänderten Lebens- und Arbeitsbedingungen angepaßt. Die Curricula sind weit eher, als das noch vor Jahren der Fall war, in der Lage, eine breite schulische und berufliche Ausbildung zu vermitteln, die als Grundlage für Spezialisierungen und spätere Weiterbildungsmaßnahmen dient.

Die durch die Benachteiligungen im formalen Ausbildungsniveau verschärften Risiken für ältere Arbeitnehmer, beruflich abgestuft und unterwertig eingesetzt zu werden, sind statistisch kaum erfaßt. Aktuelle Daten sind überhaupt nicht bekannt. Als grobe Information kann aus der Berufsverlaufsuntersuchung von 1970 entnommen werden, daß über 28 vH der in die Befragung einbezogenen Arbeitnehmer mit Volksschulbildung und abgeschlossener Berufsbildung über 50 Jahre nicht ausbildungsgemäß beschäftigt waren, wohingegen für die jüngeren Altersgruppen die Quoten für ausbildungsinadäquate Beschäftigung deutlich niedriger lagen<sup>12)</sup>.

---

12) Brinkmann, C., Minderung der Erwerbsfähigkeit (Behinderung) und Berufsverlauf, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1, 1973, S. 80.

Indirekte Schlüsse über das Ausmaß der beruflichen Abstufung mit zunehmendem Alter erlauben die Gehalts- und Lohnstrukturstatistiken, die nachweisen, daß die Höhe der Bruttoverdienste sehr stark nach Altersgruppen differiert. Vor allem als Folge der Herabstufung in niedrigere Leistungsgruppen und des Übergangs vom Leistungs- zum Zeitlohn - womit über die Ursachen dieses Prozesses noch keine Aussage getroffen ist - liegen die Durchschnittsverdienste in den oberen Altersgruppen niedriger als in den unteren. Dies gilt insbesondere für ältere Arbeiter<sup>13)</sup>. KLEIN weist am Beispiel der Leistungslöhner folgende Einkommenseinbußen infolge von Qualifikations- und Leistungsdefiziten nach (Tabellen 12 und 13), wobei er von dem Tatbestand ausgeht, daß mit zunehmendem Lebensalter die männlichen Leistungslöhner gezwungen werden, in den Zeitlohn überzugehen.

Differenziertere Aussagen jedoch über Art, Ausmaß und Entwicklung des beruflichen Abstufungsprozesses bei älteren Arbeitnehmern lassen sich allein in einigen betrieblichen Fallstudien finden, die in ihren quantitativen Dimensionen nicht unmittelbar verallgemeinert werden können, doch immerhin die breite Existenz dieses Typs von Beschäftigungsrisiko unterstreichen<sup>14)</sup>.

- 
- 13) Vgl. dazu: Autorengruppe des WSI, Die Lebenslage älterer Menschen in der Bundesrepublik Deutschland, WSI-Studie zur Wirtschafts- und Sozialforschung, Nr. 31, Köln 1975, S. 57 ff. - Hecheltjen, P., Die Veränderung der relativen Einkommensposition von Lohn- und Gehaltsempfängern im Lebenszyklus, in: Allgemeines Statistisches Archiv, Nr. 8, 1978, S. 624 ff.
- 14) Vgl. u.a. Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland, Forschungsprojekt des RKW, 1. Band, Frankfurt 1970. - Böhle, F., Altmann, N., Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt 1972. - Landwehrmann, F., Der Ältere in der industriellen Arbeitswelt, Essen 1974. - Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Eisen und Stahl, Zur Lage älterer Arbeitnehmer in der Stahlindustrie, Köln 1975. - Keuter, K., Naegele, G., Älterwerden im Betrieb, Forschungsbericht des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln 1978.

Tabelle 12:

Männliche Arbeiter<sup>1)</sup> nach Lohnformen  
und Altersgruppen 1966

| Lohnform                | 30 bis unter<br>45 Jahre |       | 45 bis unter<br>55 Jahre |       | 55 und mehr<br>Jahre |       |
|-------------------------|--------------------------|-------|--------------------------|-------|----------------------|-------|
|                         | absolut                  | in vH | absolut                  | in vH | absolut              | in vH |
| Zeitlohn                | 1.393.490                | 70,6  | 553.190                  | 75,9  | 657.380              | 82,5  |
| Leistungslohn           | 420.980                  | 21,3  | 130.140                  | 17,8  | 94.430               | 11,9  |
| Zeit- und Leistungslohn | 160.930                  | 8,1   | 45.960                   | 6,3   | 44.990               | 5,6   |
| Zusammen                | 1.980.400                | 100,0 | 729.290                  | 100,0 | 796.800              | 100,0 |

1) Gewerbliche Wirtschaft und Dienstleistungsbereich.

Quelle: Arbeiterverdienste 1966, Tab. 12, S. 165, aus: Klein, W., Die Einkommensrisiken der Arbeitnehmer in einzelwirtschaftlichen Gebilden. Dissertation, Köln 1975, S. 99.

Tabelle 13:

Durchschnittliche Brutto- und Nettomonatsverdienste der  
männlichen Arbeiter<sup>1)</sup> nach Lohnformen und Altersgruppen

| Lohnform                | 45 bis unter 55 Jahre               |                                                  |                        | 55 und mehr Jahre                   |                                                  |                        |
|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------|
|                         | Brutto-<br>monats-<br>lohn<br>in DM | Netto-<br>monats-<br>lohn <sup>2)</sup><br>in DM | Lohn-<br>rela-<br>tion | Brutto-<br>monats-<br>lohn<br>in DM | Netto-<br>monats-<br>lohn <sup>3)</sup><br>in DM | Lohn-<br>rela-<br>tion |
| Zeitlohn                | 925,--                              | 725,--                                           | 100,0                  | 872,--                              | 669,--                                           | 100,0                  |
| Leistungslohn           | 974,-                               | 769,--                                           | 105,4                  | 949,--                              | 728,--                                           | 108,8                  |
| Zeit- und Leistungslohn | 1.009,--                            | 791,--                                           | 109,1                  | 961,--                              | 737,--                                           | 110,2                  |

1) Gewerbliche Wirtschaft und Dienstleistungsbereich.

2) Verheiratet, 1 Kind, Lohnabzüge von 21,6 vH.

3) Verheiratet, keine Kinder, Lohnabzüge von 23,3 vH.

Quelle: Arbeiterverdienste 1966, Tab. 12, S. 165, und Tab. 4, S. 122, aus: Klein, W., a.a.O., S. 100.

### 3. ANSÄTZE ZUR ERKLÄRUNG BESONDERER BESCHÄFTIGUNGS- RISIKEN UND IHRE KRITISCHE BEWERTUNG

In der gegenwärtigen soziogerontologischen und arbeitsmarkttheoretischen Diskussion über die nähere Bestimmung der Faktoren und Prozesse, die die Entstehung besonderer Beschäftigungsrisiken und die Herausbildung einer Problemgruppe "ältere Arbeitnehmer" verursachen, dominieren - ohne weitere Rücksicht auf Differenzierungen grob systematisiert - in den Hauptrichtungen drei Ansätze, die nicht nur von unterschiedlichen und konkurrierenden theoretischen Erklärungsmustern ausgehen, sondern auch zu abweichenden Problemlösungstherapien gelangen und damit auf die Gestaltung der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik einen nicht unerheblichen Einfluß ausüben. Eine Überprüfung dieser Ansätze auf ihre Tragfähigkeit und die daran anschließende Erarbeitung eines integrierten Erklärungskonzeptes muß von der gruppen- und altersspezifischen Besonderheit der Risiken, die sich vor dem Hintergrund und unter der Voraussetzung allgemeiner Risiken entfalten, ihren Ausgang nehmen. Die Erklärung des Standes und der Entwicklung der allgemeinen Arbeitsmarktrisiken, wie etwa des steilen Anstiegs des Gesamtniveaus der Arbeitslosigkeit seit 1974, beruht auf einem anderen Erkenntnisinteresse und wäre Aufgabe eines konjunktur- und krisentheoretischen Ansatzes.

### 3.1 Sozialpolitische Erklärungsversuche

#### 3.1.1 Der Ansatz der psychologischen Gerontologie: Benachteiligungen als Folge von Vorurteilen und Stigmatisierungen

##### 3.1.1.1 Das sogenannte Defizit-Modell

Nicht zuletzt die im beruflichen und gesellschaftlichen Leben gewonnenen Alltagserfahrungen lassen die häufig vertretene Auffassung plausibel erscheinen, daß die Ursache für den beruflichen Abwertungsprozeß älterer Arbeitnehmer in den mit dem Altwerden und Altsein naturgemäß einhergehenden, kontinuierlichen Abnützungs- und Verfallerscheinungen der physischen und psychischen Konstitution des Menschen begründet sei. Folgt man diesem Gedankengang, der einen Kausalzusammenhang zwischen dem Prozeß des Alterns und dem Abfall der Leistungsfähigkeit, insbesondere der beruflichen Leistungsfähigkeit hypostasiert, so erscheinen im Rahmen der Unternehmenspolitik berufliche Benachteiligungen gegenüber Jüngeren als unvermeidbar. Verfestigt wurde und wird diese popularisierte These eines altersverursachten und -notwendigen Leistungsdefizits durch die Ergebnisse früher experimentalpsychologischer Studien - insbesondere aus dem angelsächsischen Raum -, die nachzuweisen glauben, daß das Altwerden und Altsein gleichsam notwendig mit einem generellen Defizit sowohl bei den physischen als auch bei den geistigen Funktionen, das sind Intelligenz, Lernfähigkeit, psychomotorische Fähigkeiten, Reaktionsverhalten u. a., korrespondiere<sup>15)</sup>.

In Übereinstimmung zu solcherart generalisierten Defizit-Modellen sehen auch HOFBAUER, BINTIG und DADZIO die Erklärung für die Beschäftigungsprobleme in Gründen, die - wie formuliert - in der Person der Betroffenen liegen:

---

15) Im Überblick: Lehr, U., Psychologie des Alterns, Heidelberg 1977, S. 48 ff.

- "1. Eine im Durchschnitt geringere Leistungsfähigkeit der Menschen, die sich ergibt aus
- a) einer geringeren Anpassungsmöglichkeit an das Tempo einer Maschine oder einer Arbeitsgruppe,
  - b) einer mit zunehmendem Alter nachlassenden Sinnes- und Gedächtnisleistung,
  - c) einer geringeren Tauglichkeit für schwere Muskelarbeit und für besondere Nervenbelastungen.
2. Eine im Durchschnitt geringere Umstellungs- und Anpassungsfähigkeit der älteren Menschen, verbunden mit einer im Vergleich zu den jüngeren geminderten Lenkbarkeit (Starrheit).
3. Eine im Durchschnitt stärkere Anfälligkeit älterer Menschen für Krankheiten"16).

Konzentriert man diese Defizit-These auf ihren Kern, beinhaltet sie die Vorstellung des biologischen Alterns als eines pathologischen Vorgangs, der weitgehend unbeeinflussbar und irreversibel verläuft. Allen älteren Menschen werden bruchlos Leistungsschwächen und Funktionsveränderungen zugeordnet, Alter wird mit Abbau, Verlust von Fähigkeiten, Krankheit und Behinderung gleichgesetzt. Die Verantwortlichkeit für Beschäftigungsprobleme kann damit auf die Person des Betroffenen oder auf "Naturgesetzmäßigkeiten" verlagert werden, was im Interesse all derer liegen dürfte, denen an einer Diskussion gesellschaftlich-historischer Verhältnisse und Ursachen bei der Analyse sozialer Probleme nicht gelegen sein kann.

#### 3.1.1.2 Kritik am Defizit-Modell durch die psychologische Gerontologie

Es zählt zweifelsohne zum Verdienst des psychologischen Zweiges der sozialen Gerontologie, hier sei insbesondere die "Bonner" Psychologengruppe um THOMAE und LEHR erwähnt,

---

16) Hofbauer, N., Bintig, U., Dadzio, W., Materialien zur Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland, Ergebnisse aus einer Erhebung im Frühjahr 1968, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 5, 1968, S. 140.

nachhaltige Kritik an der These des altersbedingten Leistungsverfalls begründet und geäußert zu haben. In mehreren Beiträgen der Autoren wird dargelegt, daß keinesfalls von einem mit zunehmendem Lebensalter notwendigerweise verbundenen Funktions- und Leistungsdefizit bei älteren Menschen ausgegangen werden kann und daß sich diese Annahme auch nicht durch experimental-psychologische Tests bestätigen lasse<sup>17)</sup>.

Diese auf Querschnittsvergleichen basierenden Laboratoriumsstudien weisen nämlich - so die Kritik - erhebliche Mängel auf, da sie die Einflüsse intervenierender Variablen, die sich zwischen die Beziehung Alter und Leistung schalten, vernachlässigen. Unberücksichtigt blieben vielfach das Bildungsniveau der Versuchs- und Vergleichspersonen, ihr Gesundheitszustand und ihre berufliche Situation. "Vergleicht man 70jährige Volksschüler mit 20- bis 30jährigen Abiturienten, dann ist eine Minderleistung der Älteren sicher nicht als Altersabfall zu interpretieren. Das gleiche gilt für die Gegenüberstellung intellektueller Leistungen älterer Menschen aus einer sozial niederen Schicht mit denen jüngerer Menschen aus einer sog. Mittelschicht. Vergleicht man außerdem kränkliche Ältere mit gesunden Jüngeren, so braucht man sich über ein Leistungsdefizit Älterer auch nicht zu wundern"<sup>18)</sup>.

Würde hingegen in einer differenzierten Betrachtung diesen möglichen intervenierenden Variablen Rechnung getragen, ginge die Bedeutung des reinen Altersfaktors stark zurück, und innerhalb ein und derselben Altersgruppe entstünde ein individuell sehr unterschiedliches Bild.

Bei dem Versuch einer kausalen Bestimmung der Grün-

---

17) Vgl. Thomae, H., Lehr, U., Berufliche Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter, Göttingen 1973.

18) Lehr, U., Der ältere Mensch in der Industriegesellschaft, in: Döhnert, O. (Hrsg.), Arzt und Patient in der Industriegesellschaft, Frankfurt 1973.

de für Leistungsabfall und -schwäche zeige sich also, daß sozialen Determinanten eine größere Rolle zukomme als den sogenannten biologisch bedingten und für allemal feststehenden Altersbesonderheiten<sup>19)</sup>. "Altern ist heute nicht mehr primär als biologischer Prozeß zu sehen, als Abnahme gewisser funktioneller und körperlicher Fähigkeiten, sondern Altern ist heutzutage primär ein soziales Schicksal"<sup>20)</sup>. Von dem Alter schlechthin könne nicht gesprochen werden, vielmehr gebiete sich eine differentielle Betrachtung der Altersproblematik<sup>21)</sup>.

Die Kritik der psychologischen Gerontologie reicht aber noch weiter: Es wird nicht nur der vermeintliche Kausalzusammenhang zwischen Alter und Leistungsminderung angegriffen, sondern darüber hinaus auch die Frage gestellt, ob - unter den spezifischen gesellschaftlich-historischen Bedingungen der Bundesrepublik - ein auch nur statistischer Zusammenhang bestehe, das heißt, ob bei älteren Arbeitnehmern überhaupt nennenswerte Einbrüche in der beruflichen Leistungsfähigkeit festzustellen seien. Ältere Arbeitnehmer - so die Aussage - seien nicht weniger, sondern allenfalls anders leistungsfähig als jüngere Kollegen<sup>22)</sup>. Wenn diesem qualitativen Leistungswandel bei der Bereitstellung der Arbeitsplätze nicht Rechnung getragen werde, bestünde Gefahr der Entstehung einer "gemachten

---

19) Rosenmayr, L., Schwerpunkte der Soziologie des Alters (Gerontsoziologie), in: König, R. (Hrsg.), Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 7, Familie und Alter, Stuttgart 1976, S. 293.

20) Lehr, U., Der ältere Mensch in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 102.

21) Vgl. Thomae, H., Soziale Probleme der Gerontologie, in: Blohmke, M., von Ferber, Chr., Kisker, K.P., Schaefer, H., (Hrsg.) Handbuch der Sozialmedizin, Band III, Stuttgart 1976, S. 777.

22) So auch: Engelen-Kefer, U., Arbeitsmarktpolitische Strategien zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 10, 1976, S. 254, und Kiesau, G., Der "ältere Arbeitnehmer" und die Herabsetzung der Altersgrenze in der Rentenversicherung, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 2/3, 1971, S. 68.

Problemgruppe"<sup>23)</sup>.

Nach LEHR wäre "von der Leistungsfähigkeit aus gesehen (...) in den meisten Fällen durchaus eine Weiterarbeit (über 65 Jahre, G.B.) zu vertreten"<sup>24)</sup>. Zum Beweis wird darauf verwiesen, daß Erhebungen hinsichtlich der tatsächlich im Arbeitsprozeß erbrachten Leistungen älterer Arbeitnehmer widersprüchliche Ergebnisse zeigten, da je nach spezifischer Berufssituation keine oder jeweils zu Gunsten der jüngeren oder älteren Gruppe ausschlaggebende Unterschiede zu finden seien<sup>25)</sup>, und daß Produktivitätsuntersuchungen in den USA<sup>26)</sup> und in einem chemischen Großbetrieb in der BRD<sup>27)</sup> keine mit dem Lebensalter negativ korrelierenden Benachteiligungen und Defizite erkennen ließen. Es müsse zudem berücksichtigt werden, daß mit steigendem Lebens- und Berufsalter neue und positive Fähigkeiten wie Zuverlässigkeit, Genauigkeit, Beständigkeit u.a. zuwachsen würden. Schließlich könne auch bei den - krankheitsbedingten - Fehlzeiten im Betrieb keine größere Abweichung festgestellt werden; ältere Arbeitnehmer seien zwar länger, aber weniger häufig krank als jüngere und "in der Anzahl der Fehltage selbst zeigen sich nur unbedeutende Unterschiede"<sup>28)</sup>.

23) Landwehrmann, F., Ältere Arbeitnehmer - eine gemachte Problemgruppe, in: Zeitschrift für Gerontologie, Nr. 6, 1975, S. 254.

24) Lehr, U., Der ältere Mensch in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 120.

25) Vgl. Lehr, U., Der ältere Mensch im Arbeitsprozeß - Stereotypen und Tatsachen, in: Zeitschrift für Gerontologie, Nr. 6, 1975, S. 309. - Thomae, H., Lehr, U., Berufliche Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter, a.a.O., S. 50 ff. - Thomae, H., Beiträge der "sozialen Gerontologie" zur Problematik des älteren Arbeitnehmers, in: Zeitschrift für Gerontologie, Nr. 3, 1972, S. 153 ff.

26) Vgl. Hetzler, H.W., Brandenburg, A.G., Berufserfahrung und Alter in der industriellen Arbeitswelt, in: Soziale Welt, Nr. 2, 1970, S. 186.

27) Vgl. Schmidt, H., Das Problem der beruflichen Anpassung von älteren Arbeitnehmern im Bereich hochtechnischer Arbeitsplätze der industriellen Produktion, in: aktuelle gerontologie, Nr. 4, 1974, S. 21 ff.

28) Thomae, H., Lehr, U., Berufliche Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter, a.a.O., S. 58.

### 3.1.1.3 Beschäftigungsprobleme durch Vorurteile und Stigmatisierungen

Wenn also bei älteren Arbeitnehmern berufliche Leistungsdefizite gar nicht vorhanden sind, welche Mechanismen sind dann für ihre Beschäftigungsprobleme, die ja keine vermeintlichen, sondern tatsächliche sind, als ursächlich anzusehen? Warum sind ältere Arbeitnehmer stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen als die Gesamtheit der Beschäftigten? Was veranlaßt die Arbeitgeber, sie bei ihren Personalentscheidungen zu benachteiligen? Nach THOMAE und LEHR bezeichnen die in der Gesellschaft verbreiteten und diskriminierend wirkenden Vorurteile und Stereotypen über Fähigkeiten und Verhaltensweisen älterer Menschen das Schlüsselproblem. "Die weit überwiegende Mehrheit der älteren Mitbürger stellt nicht durch ihr eigenes Verhalten bzw. durch ihnen anhaftende psychische oder physische Merkmale eine Problemgruppe dar, sondern sie wird durch Vorurteile nicht nur der 'Gesellschaft' allgemein, sondern auch durch globale Urteile vieler sozialpolitischer und medizinischer Experten zur Problemgruppe gemacht, (...)"<sup>29)</sup>. An anderer Stelle heißt es: "Ältere Menschen sind höchstens eine durch die Gesellschaft und durch politische Maßnahmen gemachte Problemgruppe"<sup>30)</sup>.

Erst durch Vorurteile werden nach dieser Sichtweise Benachteiligungen geschaffen<sup>31)</sup>. Hinsichtlich der berufli-

29) Lehr, U., Thomae, H., Soziale Dienste für alte Menschen, Studien zur Kommunalpolitik, Schriftenreihe des Instituts für Kommunalwissenschaften, hrsg. von der Konrad-Adenauer-Stiftung, Band 7, Bonn 1976, S. 2 (Gespart durch mich, G.B.).

30) Lehr, U., Vorbeugende Gesundheitspolitik: Psychologische Grundlagen, in: Arbeitsgruppe Altersforschung Bonn, Wissenschaftliche Entscheidungshilfen einer Politik für die ältere Generation, Bonn 1978. S. 103.

31) So auch: Landwehrmann, F., Ältere Arbeitnehmer - eine gemachte Problemgruppe, a.a.O., S. 253 f. - Hetzler, H.W., Brandenburg, A.G., Berufserfahrung und Alter in der industriellen Arbeitswelt, a.a.O., S. 186 f.

chen Leistungsfähigkeit bestehe in der Gesellschaft eine verfestigte, negativ akzentuierte Einschätzung älteren Menschen und älteren Arbeitnehmern gegenüber, die durchaus noch voll leistungsfähig seien. Das Alter fungiere als Merkmal, um den Betroffenen negative Eigenschaften zuzuschreiben, die dann eine gesellschaftliche Isolierung und Ausgliederung nach sich zögen<sup>32)</sup>. In Anlehnung an die im sog. Etikettierungs-Ansatz theoretisch herausgearbeiteten allgemeinen Verlaufsmuster<sup>33)</sup> wird weiter davon ausgegangen, daß die geringeren Leistungserwartungen und -zumutungen von den Betroffenen zu eigen gemacht würden und sich in deren Selbstbild niederschlugen. Die begrenzte Eigenzumutung prägte dann auch die tatsächlichen Verhaltensweisen der älteren Arbeitnehmer, bewirke Verzicht, Resignation und Rückzug und führe somit zu einer Selbsterfüllung ("self-fulfilling-prophecy") der zugeschriebenen negativen Altersrolle.

Als Folge der stereotypen Einstellungen, die den Betroffenen gegenüber als Erwartungen manifest würden, verringere sich mit dem Leistungsanspruchsniveau auch die konkrete Leistungsfähigkeit. LEHR charakterisiert den Überlagerungsprozeß des Selbstbildes durch das Fremdbild so: "Man ist so alt, wie man sich auf Grund der Haltung der Gesellschaft oder der Umwelt einem selbst gegenüber fühlt". Und weiter: "Älterwerden wird damit für den Einzelnen zum Problem, weil die Gesellschaft ganz bestimmte Verhaltenserwartungen an einen stellt (...)"<sup>34)</sup>. Je mehr überdies

32) Vgl. Pohl, H-J., Ältere Arbeitnehmer, Ursachen und Folgen ihrer beruflichen Abwertung, Frankfurt 1976, S. 57 ff. - Derselbe, Die älteren Arbeitnehmer als soziale Randgruppe, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 4, 1976, S. 292 f.

33) Vgl. im Überblick: Keckeisen, W., Die gesellschaftliche Definition des abweichenden Verhaltens - Perspektiven und Grenzen des Labeling approach, München 1974, und Brusten, M., Hohmeier, J. (Hrsg.), Stigmatisierung - Zur Produktion gesellschaftlicher Randgruppen, Band 1, Neuwied und Darmstadt 1975.

34) Lehr, U., Der ältere Mensch in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 103.

über Funktions- und Leistungsschwächen älterer Arbeitnehmer bereits gesprochen werde, umso stärker würden die Älteren verunsichert und behindert, umso deutlicher prägten sich ihre Beschäftigungsschwierigkeiten aus. So wird all denen, die wie z.B. BLUME<sup>35)</sup> auf inhumane Arbeitsbedingungen und gesundheitsgeschädigte ältere Arbeitnehmer verweisen, vorgehalten, durch diese Aussage die Problemlage zu erschweren und die Abwertung und Diskriminierung der Älteren zu verschärfen<sup>36)</sup>.

Für das Verhalten der Unternehmer wird eine analoge Diagnose gestellt: Sie seien ebenfalls durch kulturell-gesellschaftliche Bewertungsmuster und soziale Vorurteile vorgeprägt und griffen die askriptiven Altersdefinitionen fraglos auf. Ihre Dispositionen und Entscheidungen würden - in Verkennung des eigentlichen Leistungspotentials älterer Arbeitnehmer und damit in Verkennung ihres eigenen Strebens nach einem optimalen und rentabilitätsgerechten Einsatz der Arbeitskräfte - durch negative Erwartungen gegenüber den älteren Arbeitnehmern determiniert, so daß sich deren Beschäftigungschancen reduzierten.

---

35) Blume, O., Problematik von Aussagen über ältere Arbeitnehmer im Betrieb, in: actuelle gerontologie, Nr. 2, 1972, S. 103 ff.

36) So: Lehr, U., Wohin mit älteren Arbeitnehmern?, in: Psychologie heute, Nr. 1, 1976, S. 18 f.

### 3.1.2 Psychologisierung als Mittel zur sozial- politischen Entproblematisierung

Die von der psychologischen Gerontologie gegenüber dem Defizit-Modell des Alterns herausgearbeitete Kritik und die Hypostasierung der Prädominanz des Stigmatisierungs- und Vorurteilsaspektes zur Erklärung der Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer wirkt auf den ersten Blick, schon aufgrund des aufklärerischen, sich gegen Diskriminierungen aussprechenden Impetus, durchaus einleuchtend und attraktiv, und es kann insofern wenig überraschen, daß dieses "Anti-Defizit-Modell" die Sympathien eines gegen Vorurteile jeglicher Art gerichteten gesellschaftlichen Konsenses genießt und mittlerweile zum nicht mehr hinterfragten Bestandteil eines Großteils gerontologischer Arbeiten zählt<sup>37) 38)</sup>.

Mit dem "gerontologischen Optimismus" werden positive Assoziationen geweckt, richtet man sich doch gegen Diskriminierungen sowie eine deterministische Betrachtungsweise vom Altern und versucht, die alten Menschen von dem sie umgebenden negativen Fremdbild zu befreien. Dieser Eindruck jedoch trügt, da - wie zu zeigen ist - von nicht belegten Annahmen ausgegangen und auf eine sozialpolitische Strategie gewiesen wird, die die Situation älterer

---

37) So etwa in mehreren Beiträgen bei: Hohmeier, J., Pohl, H.-J. (Hrsg.), Alter als Stigma - oder wie man alt gemacht wird, Frankfurt 1978. Völlig unkritisch rezipiert werden die Aussagen auch bei Olk, Th. u.a., Lohnarbeit und Arbeitszeit, in: Leviathan, Nr. 2, 1979, S. 171 f., und bei Steffen, M., Niestrath, F.-H., Die Ausgliederung älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt - Individuelles Versagen oder gesellschaftliche Notwendigkeit?, in: Offe, C. (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes - Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied 1977. S. 97 f.

38) Auch in der Politik wird das "Anti-Defizit-Modell" aufgegriffen: Vgl. etwa Große Anfrage der CDU/CSU-Fraktion zur Lebenssituation älterer Menschen in der Bundesrepublik Deutschland (Bundestagsdrucksache 8/2303) und die darauf bezogene Bundestagsaussprache (Bundestagsprotokoll, 148. Sitzung, 26.6.1979, insb. S. 11798).

Arbeitnehmer und älterer Menschen nur noch verschlimmert.

Es kommt einer Psychologisierung und damit zugleich einer Verharmlosung der Problemlage gleich, wenn die Etikettierungsprozesse der Gesellschaft gegenüber den Älteren als g r u n d l e g e n d für die Beschäftigungsschwierigkeiten begriffen werden. Danach gibt es keine objektiv-reale Grundlage für ein Problem, sondern erst die b e g r i f f l i c h e Identifikation von alt und leistungsunfähig bzw. -gemindert drückt die älteren Arbeitnehmer in ihre Lage. Nicht objektive Leistungseinschränkungen und Krankheiten, sondern die gesellschaftliche B e w e r t u n g einer a n s i c h ungebrochenen oder lediglich gewandelten Leistungsfähigkeit spiegelt die Situation wider. So müssen die Betroffenen nicht nur mit ihrer Situation leben, sondern auch mit einer Theorie, die ihre Probleme f ü r g e m a c h t e erklärt und begreiflich machen will, daß die Älteren ebenso wie die Unternehmer lediglich Vorurteilen aufsitzen. Daß aus Unternehmersicht diese Auffassung geteilt und das eigene Verhalten als vorurteilsbeladen kritisiert wird<sup>39)</sup>, braucht nicht zu verwundern, bleibt doch die Empfehlung, Vorurteile als solche zu erkennen und durch Aufklärung und moralische Appelle abzubauen, genauso unverbindlich und politisch problem- und folgenlos wie der Wunsch von LEHR, daß "unsere (? G.B.) Wirtschaft aber wohl der Tatsache Rechnung tragen (muß), daß Altersprozesse individuell sehr verschieden verlaufen"<sup>40)</sup>.

Diese Psychologisierung der Situation führt zu einer sozialpolitischen Entproblematisierung, da die Verursachung und Verbreitung von Problemlagen, die auf objektiven Be-

---

39) Vgl. u.a. Kador, F.-J., Ältere Mitarbeiter - Betriebliche Überlegungen, in: Der Arbeitgeber, Nr. 23, 1973, S. 1135 f.

40) Lehr, U., Der ältere Mensch in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 119.

dingungen und Strukturen basieren, negiert und nicht weiter thematisiert werden. So gerät völlig aus dem Blickfeld, daß unter den gegenwärtigen sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen der Prozeß des Alterns tatsächlich mit nachweisbaren Leistungsminderungen einhergeht und daß dies kein individueller, sondern ein kollektiver, breite Teile der Arbeitnehmer ergreifender Vorgang ist. Als Folge dieser theoretischen Verengung scheint sich ein Rekurs auf die gesellschaftlichen Verhältnisse und die Arbeitsbedingungen zu erübrigen. Ebenso unnötig erscheint, abgesehen von Einstellungs- und Verhaltensappellen, die Initiierung und Durchsetzung praktischer politischer Maßnahmen. Unabhängig von diesen sozialpolitischen Implikationen wären die anzweifelbaren Methoden der psychologischen Altersforschung<sup>41)</sup> ebenso zu überprüfen wie die theoretische Frage, welchen gesellschaftlichen Gruppen die Definitions- und Stigmatisierungsmacht gegenüber den Älteren zukommt, wie sich (ohne realen Bezug!) das negative Bild vom Altwerden und Altsein im Bewußtsein festsetzt und wie die Dauerhaftigkeit tradierter Altersstereotypen gesichert ist.

### 3.1.3 Indikatoren zum Ausmaß von Leistungsminderungen und -beeinträchtigungen älterer Arbeitnehmer

Die berufliche Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern wird durch ein komplexes Bündel unterschiedlicher Faktoren bestimmt, deren Zusammensetzung und Gewichtung jeweils von der Art der Tätigkeit und den sie umgebenden Bedingungen abhängt. Als das zentrale Leistungselement gilt jedoch nach wie vor die physisch-psychische Konstitution, und zwar mit zunehmender Bedeutung bei Arbeitern und Angestellten in geringer qualifizierten Tätigkeiten und mit

---

41) Vgl. dazu: Tietze, B., Arbeitsorganisation und "menschliches" Altern, in: Kasiske, R. (Hrsg.), Gesundheit am Arbeitsplatz, Reinbek 1976, S. 89.

einem niedrigeren Status in der Betriebshierarchie (gemessen an den Anweisungs- und Entscheidungsbefugnissen). Bezieht man sich auf dieses Leistungselement, läßt sich dessen Abhängigkeit vom Lebensalter relativ eindeutig nachweisen. Zwar muß aufgrund der lückenhaften Datenlage auf grobe Indikatoren zurückgegriffen werden, die eine hinreichende Differenzierung nicht erlauben, doch handelt es sich insgesamt nicht um Einzelfälle, gleichermaßen als Ausnahme von der Regel der ungebrochenen Leistungsfähigkeit, sondern um k o l l e k t i v e Problemlagen der Mehrzahl der älteren Arbeiter und Angestellten. Einige dieser groben Indikatoren können diese These illustrieren.

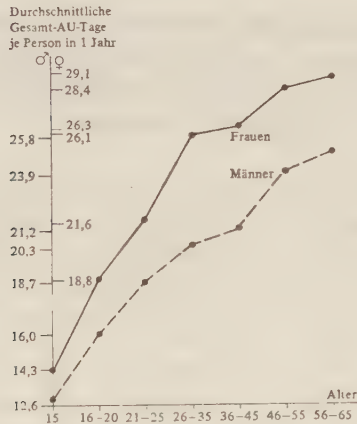
### 3.1.3.1 Ältere Arbeitnehmer und Krankheit

Nach allen uns bekannten Informationen gibt es einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Lebensalter der Arbeitnehmer und ihrem Krankenstand, wobei noch zusätzlich zu beachten ist, daß sich durch das altersspezifische Sterberisiko eine positive Verzerrung des Krankenstandes herausbildet, d.h. es ist anzunehmen, daß die in ihrem Gesundheitszustand am schwersten beeinträchtigten Arbeitnehmer bereits durch den Tod "ausgesondert" werden. Dasselbe gilt für die hohe Zahl der aus dem Arbeitsleben vorzeitig ausgeschiedenen Frühinvaliden, die den statistischen Krankenstand der älteren Arbeitnehmer im Betrieb scheinbar senken. Insgesamt läßt sich zum Krankenstand älterer Arbeitnehmer feststellen, daß die Gesamtzahl der Arbeitsunfähigkeitstage pro Jahr mit dem Alter deutlich ansteigt. Jüngere Menschen fehlen zwar häufiger, dafür aber jeweils kürzer, während Ältere eine größere Fehldauer pro Krankheitsfall auszuweisen haben<sup>42)</sup>. Die gegen-

42) Vgl. Blohmke, M., Jost, K., Krankenstand, medizinische Sicht, in: Blohmke, M. u.a., Handbuch der Sozialmedizin, Band III, S. 106 f. - Zimmermann, W., Krankenstand, deutsche Verhältnisse, ebenda, S. 133.

läufige Beziehung zwischen Häufigkeit und Dauer ergibt sich dabei schon rein logisch - wer, im Extrem, 52 Wochen krank ist, kann nur eine Häufigkeit von 1 aufweisen. Folgende Graphik zeigt diese Beziehung plastisch auf:

### Altersaufbau und Krankenstand



Quelle: Sopp, Sozialmedizinische Aspekte des Krankenstandes. Arbeit und Leistung 20 (1966) 46. Nach: Handbuch der Sozialmedizin, Band III: Sozialmedizin in der Praxis, Stuttgart 1976, S. 106.

Schließlich bleibt auf die Ergebnisse einer in Baden-Württemberg durchgeführten Vorsorgeuntersuchung zu verweisen, nach der auch der Anteil der medizinisch-objektiven Kranken mit dem Alter stetig steigt. In der Altersgruppe der 55- bis 59jährigen wurden bei 80,2 vH der Arbeiter und bei 82,5 vH der Arbeiterinnen medizinische Maßnahmen für erforderlich gehalten<sup>43)</sup>

43) o.V., Modell einer allgemeinen Vorsorgeuntersuchung (Baden-Württemberg), Schlußbericht, Stuttgart 1972, S. 25 ff.

### 3.1.3.2 Ältere Arbeitnehmer und Frühinvalidität

Als weitere Indikatoren für den Zusammenhang zwischen Lebensalter und Gesundheitsverschleiß können die Daten über Niveau und Struktur der Frühinvalidität dienen (Tabelle 14):

Tabelle 14:

Anteil der Neuzugänge von "vorzeitigen" Renten  
an der Gesamtzahl der Neuzugänge von Versiche-  
renrenten in der Arbeiterrentenversicherung  
(Männer und Frauen)

| Jahr                                                                                                                                                                                               | Anzahl der<br>BU- und EU-<br>Renten | Renten-Neu-<br>zugänge<br>insgesamt | Anteil der vor-<br>zeitigen Renten<br>in vH |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| 1963                                                                                                                                                                                               | 183.095                             | 319.426                             | 57,32                                       |
| 1964                                                                                                                                                                                               | 186.729                             | 344.415                             | 53,93                                       |
| 1965                                                                                                                                                                                               | 192.445                             | 364.707                             | 52,77                                       |
| 1966                                                                                                                                                                                               | 196.748                             | 388.024                             | 50,71                                       |
| 1967                                                                                                                                                                                               | 219.601                             | 432.948                             | 50,72                                       |
| 1968                                                                                                                                                                                               | 215.762                             | 423.278                             | 50,97                                       |
| 1969                                                                                                                                                                                               | 217.754                             | 435.182                             | 50,04                                       |
| 1970                                                                                                                                                                                               | 217.700                             | 429.724                             | 50,66                                       |
| 1971                                                                                                                                                                                               | 219.980                             | 425.722                             | 51,67                                       |
| 1972                                                                                                                                                                                               | 220.259                             | 431.136                             | 51,09                                       |
| 1973                                                                                                                                                                                               | 204.601                             | 498.993                             | 41,00                                       |
| 1974                                                                                                                                                                                               | 222.879                             | 509.095                             | 43,78                                       |
| 1975                                                                                                                                                                                               | 210.422                             | 454.653                             | 46,28                                       |
| 1976                                                                                                                                                                                               | 199.659                             | 430.393                             | 46,38                                       |
| 1977                                                                                                                                                                                               | 190.859                             | 381.263                             | 50,10                                       |
| Quelle: Eigene Berechnungen nach Renten Anpassungsbericht der Bundesregierung 1977, BT-Drucksache 8/119, S. 20 f.; Renten Anpassungsbericht der Bundesregierung 1978, BT-Drucksache 8/2709, S. 10. |                                     |                                     |                                             |

Unter Frühinvalidität fassen wir alle Fälle der vor dem Erreichen der "normalen" Altersgrenze eintretenden Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Die Frühinvalidität weist auf die letzte Konsequenz, d.h. auf den Endpunkt eines langfristigen und allmählichen Verschleißes von Arbeitskraft und Gesundheit hin, da die erkennbaren Gesundheitsschädigungen eine weitere Ausübung des alten Berufes oder gar eine weitere Erwerbstätigkeit überhaupt nicht mehr erlauben (wobei neben dem Erkrankungsgrad auch die Arbeitsmarktlage die Bewilligung einer BU- oder EU-Rente bestimmt). 1977 wurden 50,1 vH aller Neuzugänge von Versichertenrenten in der Arbeiter- und 34,9 vH in der Angestelltenrentenversicherung von vorzeitigen Renten (BU- und vor allem EU-Renten) gestellt<sup>44)</sup>. Mehr als die Hälfte aller Arbeiter und mehr als ein Drittel aller Angestellten erreichen also die "normale" Altersgrenze nicht und müssen - verbunden mit deutlichen finanziellen Einbußen - aus dem Beruf oder aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Trotz der Einführung der flexiblen Altersgrenze im Jahr 1972, die wie in Tabelle 14 ersichtlich, zu einem erheblichen Rückgang der Frühinvaliditätsrate geführt hat (von der flexiblen Altersgrenze haben in den Jahren 1974, 1975 und 1976 immerhin 16,4 vH, 16,1 vH und 17,4 vH aller neuzugehenden Arbeiter-Rentner Gebrauch gemacht<sup>45)</sup>), da gesundheitsbeeinträchtigte Arbeitnehmer ohne die Prozedur des Bewilligungsverfahrens gleichsam automatisch mit 63 Jahren ausscheiden konnten, ist seitdem die Frühinvaliditätsrate wieder kontinuierlich angestiegen. Allerdings müssen bei diesem Zeitvergleich auch weitere Änderungen sozialversicherungsrechtlicher Entscheidungen, die sich seit 1975 drastisch verschärfende Arbeitsmarktlage sowie die Verschiebung in der Altersstruktur der Versi-

---

44) Rentenanpassungsbericht 1979, Bundestagsdrucksache 8/2709, S. 10 f.

45) Rentenanpassungsbericht 1978, Bundestagsdrucksache 8/1615, S. 10 f.

cherten Berücksichtigung finden<sup>46)</sup>. Der intervenierende Einfluß der Altersstruktur wird bei einer Differenzierung nach Altersgruppen, in denen die Berufs- bzw. die Erwerbsunfähigkeit eingetreten ist, erkennbar (Tabelle 15).

Tabelle 15:

Verteilung der Neuzugänge an "vorzeitigen" Renten auf  
Altersgruppen in vH der Neuzugänge an "vorzeitigen"  
Renten insgesamt in der Arbeiterrentenversicherung  
( Männer )

| Jahr                                                                                                                                                                          | BU- und EU-Renten |     | BU- und EU-Renten für Altersgruppen |         |         |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----|-------------------------------------|---------|---------|---------|
|                                                                                                                                                                               | absolut           | vH  | absolut                             | vH      | absolut | vH      |
| 1969                                                                                                                                                                          | 127.904           | 100 | 58.320                              | (45,60) | 69.584  | (54,40) |
| 1970                                                                                                                                                                          | 120.659           | 100 | 53.479                              | (44,32) | 67.180  | (55,68) |
| 1971                                                                                                                                                                          | 117.842           | 100 | 51.855                              | (44,00) | 65.987  | (56,00) |
| 1972                                                                                                                                                                          | 115.827           | 100 | 50.217                              | (43,36) | 65.610  | (56,64) |
| 1973                                                                                                                                                                          | 100.871           | 100 | 47.622                              | (47,21) | 53.249  | (52,79) |
| 1974                                                                                                                                                                          | 109.545           | 100 | 54.783                              | (50,00) | 54.762  | (50,00) |
| 1975                                                                                                                                                                          | 100.449           | 100 | 51.744                              | (51,51) | 48.705  | (48,49) |
| 1976                                                                                                                                                                          | 103.100           | 100 | 59.496                              | (57,70) | 43.604  | (42,29) |
| 1977                                                                                                                                                                          | 100.062           | 100 | 63.756                              | (63,72) | 36.306  | (36,28) |
| Quelle: Eigene Berechnungen nach: Statistik der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung, hrsg. vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, mehrere Jahrgänge bis 1978. |                   |     |                                     |         |         |         |

46) Zur Problematik der Frühinvalidität vgl. u.a. Ricke, J., Karmaus, W., Höh, R., Frühinvalidität - Arbeiterschicksal?, in: Argument, Sonderband 17, Jahrbuch für kritische Medizin, Band 2, Berlin 1977, und Rüth, W., Ursachen vorzeitiger Berufs- und Erwerbsunfähigkeit, Göttingen 1976.

Die unteren Altersgruppen bis zu 60 Jahren haben bis 1972 abgenommen, sind seitdem aber wieder deutlich im Steigen begriffen. Zur Interpretation dieser "Verjüngung" des Frühinvaliditäts-Risikos, die sich bei der Angestelltenversicherung im übrigen noch stärker ausprägt (Tabelle 16), kann nicht auf die Einführung der flexiblen Altersgrenze verwiesen werden. Vielmehr mag hier neben einer Verschärfung der Gesundheitsbelastung die veränderte Altersstruktur der Versicherten und auch die krisenhafte Arbeitsmarktlage, die es den Unternehmern angezeigt läßt, ältere Arbeitnehmer möglichst früh auszusondern, eine Rolle spielen.

Tabelle 16:

Verteilung der Neuzugänge an "vorzeitigen" Renten auf  
Altersgruppen in vH der Neuzugänge an "vorzeitigen"  
Renten insgesamt in der Angestelltenversicherung  
( Männer )

| Jahr | BU- und EU-Renten |     | BU- und EU-Renten für Altersgruppen |         |         |         |
|------|-------------------|-----|-------------------------------------|---------|---------|---------|
|      | absolut           | vH  | absolut                             | vH      | absolut | vH      |
| 1969 | 28.486            | 100 | 11.219                              | (39,38) | 17.267  | (60,62) |
| 1970 | 31.730            | 100 | 12.117                              | (38,19) | 19.613  | (61,81) |
| 1971 | 30.243            | 100 | 11.525                              | (38,11) | 18.718  | (61,89) |
| 1972 | 28.765            | 100 | 10.535                              | (36,62) | 18.230  | (63,38) |
| 1973 | 24.131            | 100 | 10.022                              | (41,53) | 14.109  | (58,47) |
| 1974 | 25.427            | 100 | 11.596                              | (45,61) | 13.831  | (54,39) |
| 1975 | 29.956            | 100 | 14.395                              | (48,05) | 15.561  | (51,94) |
| 1976 | 29.987            | 100 | 15.244                              | (50,83) | 14.743  | (49,16) |
| 1977 | 30.306            | 100 | 17.178                              | (56,68) | 13.128  | (43,32) |

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Statistik der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung, hrsg. vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, mehrere Jahrgänge bis 1978.

Zur Berücksichtigung der Veränderungen der Altersstruktur der Versichertengruppen ist es notwendig, einen nach Altersgruppen differenzierten Frühinvaliditätsindex zu berechnen, der die vorzeitigen Renten ins Verhältnis zur Grundgesamtheit aller Versicherten setzt. Wählen wir drei altersgruppenspezifische Frühinvaliditätsindices von Männern in der Arbeiterrentenversicherung, so läßt sich in Tabelle 17 erkennen, daß der Index "50 Jahre und älter", dem rund 80 vH aller BU- und EU-Rentner angehören, nach einem beachtenswerten Anstieg in den 60er Jahren nunmehr auf einem konstant hohen Niveau verharret. Der Index "60 bis 64 Jahre" hat sich seit 1970 stark erhöht, währenddessen der Index "50 bis 59 Jahre" seit 1968 etwas gesunken ist.

Tabelle 17:

Anteil der BU/EU-Rentenzugänge an "Pflichtversicherten und Beitragszahlern" in vH (Frühinvaliditätsindex) in der Arbeiterrentenversicherung ( Männer )

| Jahr                                                                                                                                                                                                                                                                        | 50 Jahre<br>u. älter | 50 bis 59<br>Jahre | 60 bis 64<br>Jahre |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 1962                                                                                                                                                                                                                                                                        | 3,8                  | -                  | 7,6                |
| 1964                                                                                                                                                                                                                                                                        | 3,9                  | -                  | 7,1                |
| 1966                                                                                                                                                                                                                                                                        | 4,7                  | -                  | 7,5                |
| 1968                                                                                                                                                                                                                                                                        | 5,5                  | 3,7                | 8,8                |
| 1970                                                                                                                                                                                                                                                                        | 5,7                  | 3,3                | 8,8                |
| 1972                                                                                                                                                                                                                                                                        | 6,1                  | 3,2                | 11,5               |
| 1974                                                                                                                                                                                                                                                                        | 5,9                  | 3,3                | 11,4               |
| 1975                                                                                                                                                                                                                                                                        | 5,8                  | 3,1                | 12,5               |
| Quelle: Eigene Berechnungen nach: Rütth, W., 1976, S. 38 ff.; Statistik der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung, hrsg.v. Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, mehrere Jahrgänge; Rentenanpassungsbericht d. Bundesregierung 1977, BT-Drucksache 8/119, S. 14. |                      |                    |                    |

Nun stellen Daten über die Verbindung von Krankenstand und Frühinvalidität mit dem Alter der Beschäftigten durchaus nur grobschlächtige Werte dar. Die Frühinvalidität markiert lediglich das Extrem der gesundheitlichen Beeinträchtigung, während das breite Feld gradueller gesundheitlicher Störungen, das vor diesem Endpunkt liegt, aufgrund fehlender empirischer Informationen weitgehend verborgen bleibt. Auch die krankheitsbedingten Fehltage geben hier wenig Auskunft, denn sie beschreiben nicht die Lage derer, die trotz - häufig chronischer - Krankheiten arbeiten und weder die Höchstleistungen jüngerer, gesunder Arbeitnehmer erreichen noch aber so beeinträchtigt sind, daß für sie ein sozialversicherungsrechtlicher Risikoausgleich in Form einer BU- oder EU-Rente gewährt wird. Unberücksichtigt bleibt auch der Zusammenhang zwischen der Dauer der Erwerbsbiographie - je unqualifizierter ein Arbeitnehmer ist, umso eher dürfte er die Schule verlassen und mit der Berufstätigkeit begonnen haben -, dem Erwartungseintritt der Frühinvalidität und der Lebenserwartung. Dabei kann davon ausgegangen werden, daß diejenigen, die früh aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, auch das höchste Mortalitätsrisiko tragen. Arbeiter haben gegenüber Angestellten und Beamten die geringste Lebenserwartung; nur knapp 25 vH von ihnen haben im Alter von 65 Jahren die Chance, noch 10 oder mehr Jahre zu leben, bei höheren Angestellten und Beamten sind dies mehr als 30 vH (Tabelle 18).

### 3.1.3.3 Ältere Arbeitnehmer und Behinderungen

Als weitere Indikatoren für einen Zusammenhang zwischen Lebensalter und Gesundheit können die Daten über die Altersstruktur der Behinderten dienen:

Ein beträchtlicher Teil der älteren Arbeitnehmer zählt

Tabelle 18:

Indikatoren von Lebenschancen im Alter: Frührentner, Erwerbsbeteiligung  
und Lebenserwartung nach Klassenlagen für Männer

|                                                 | Männer der Geburtsjahrgänge<br>1877 - 1906<br>(über 64jährige)<br>in 1000 | Rentner<br>in 1000 | Anteil der Früh-<br>rentner <sup>1)</sup><br>vH | Anteil der Er-<br>werbstätigen<br>unter den über<br>64jähr.Männern<br>vH | Chance der 65-<br>jährigen Männer,<br>noch 10 oder mehr<br>Jahre zu leben <sup>2)</sup><br>vH |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Landwirte                                       | 251                                                                       | 192                | 9,8                                             | 31,1                                                                     | 34,1                                                                                          |
| Selbständige mit weniger<br>als 10 Mitarbeitern | 393                                                                       | 287                | 16,2                                            | 39,0                                                                     | 30,8                                                                                          |
| Selbständige mit 10 und<br>mehr Mitarbeitern    | 40                                                                        | 23                 | 18,1                                            | 52,5                                                                     | 28,8                                                                                          |
| Un- und angelernte Arbeiter                     | 855                                                                       | 993                | 23,0                                            | 10,6                                                                     | 24,2                                                                                          |
| Facharbeiter und Meister                        | 741                                                                       | 889                | 23,2                                            | 7,6                                                                      | 25,1                                                                                          |
| Ausführende Angestellte<br>und Beamte           | 512                                                                       | 587                | 21,4                                            | 10,0                                                                     | 31,3                                                                                          |
| Leitende Angestellte<br>und Beamte              | 359                                                                       | 363                | 11,9                                            | 10,8                                                                     | 29,8                                                                                          |
| Mithelfende Familien-<br>angehörige             | 109                                                                       | 33                 | 14,1                                            | 74,2                                                                     | 28,5                                                                                          |
| Zuordnung nicht möglich                         | 150                                                                       | 206                | 34,1                                            | 9,6                                                                      | 51,5                                                                                          |

1) Anteil der Rentner der entsprechenden Klassenlage, die weniger als 65 Jahre alt sind.

2) Anteil der über 74jährigen an den über 64jährigen Männern.

Quelle: Handl, J., Mayer, K.U., Miller, W., Klassenlagen und Sozialstruktur, Frankfurt/New York 1977, S. 73.

zugleich zu den Behinderten<sup>47)</sup>. Der Anteil männlicher Erwerbspersonen mit einer Behinderung nimmt nach dem 45. Lebensjahr rapide zu, findet sein Maximum mit immerhin 29 vH in der Altersgruppe der 50- bis 55jährigen und sinkt dann wieder etwas ab<sup>48)</sup>. Hierbei muß jedoch ein statistischer Effekt beachtet werden, der die Behindertenquote im höheren Alter als zu gering ausweist: Die Erwerbsbeteiligung der Erwerbsgeminderten ist gerade in den oberen Altersgruppen besonders gering, denn während die Erwerbsquote der behinderten Männer im Alter zwischen 50 und 60 Jahren 70 vH beträgt, sinkt diese Quote bei den behinderten Männern der Altersgruppe der 60- bis 65jährigen auf 41 vH ab. Beide Quoten liegen dabei erheblich unter den Erwerbsquoten nicht behinderter Männer im vergleichbaren Alter von 99 vH und 94 vH. Würde man eine für die Behinderten wie für alle Erwerbspersonen gleichhohe Erwerbsbeteiligung unterstellen, würden sich die altersspezifischen Behindertenquoten der Erwerbstätigen deutlich erhöhen<sup>49)</sup>.

Bezogen auf die Gesamtgruppe der Behinderten sind nach THIMM 41,4 vH der Behinderten älter als 60 Jahre und 26 vH zwischen 50 und 60 Jahren alt<sup>50)</sup>. Unter Berücksichtigung der bereits analysierten Schichtenspezifikation gesundheitsschädlicher Arbeitsbedingungen kann nicht mehr

---

47) Möller-Lücking, N., Ältere und Behinderte - Mehr Chancen in Beruf und Arbeit!, in: Seifert, H., Simmert, D.H. (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Köln 1977, S. 57.

48) Brinkmann, C., Minderung der Erwerbsfähigkeit (Behinderung) und Berufsverlauf, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1, 1973, S. 67 ff.

49) Vgl. Autorengruppe im WSI, Die Lebenslage älterer Menschen in der Bundesrepublik Deutschland - Analyse der Mängel und Vorschläge zur Verbesserung, a.a.O., S. 9. - Leppin, H., Ritz, H-G., Behinderte und Leistungsgeminderte als Problemgruppe des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied und Darmstadt 1977, S. 125.

50) Thimm, W. (Hrsg.), Soziologie der Behinderten, Neuburgweier 1972, S. 48 f.

überraschen, daß Behinderte mit Volksschulabschluß ohne Berufsabschluß in allen Altersgruppen ebenso überrepräsentiert sind wie Behinderte in Tätigkeitsbereichen mit geringeren Qualifikationsanforderungen<sup>51)</sup>.

### 3.1.4 Die betriebliche Nutzung der Arbeitskraft als konstitutive Ursache für Beschäftigungsrisiken

#### 3.1.4.1 Die Lebenslage älterer Arbeitnehmer im sozio-ökonomischen Kontext

Fassen wir zusammen, so kann angesichts der vorgestellten Daten von einer ungehinderten beruflichen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer keine Rede sein. Dies zu betonen und den Thesen des Vorurteilsansatzes gegenüberzustellen, heißt nicht, dafür das Alter als Verursachungsmoment auszugeben, Altern mit Abbau, Verlust von Fähigkeiten, Krankheit und Behinderung gleichzusetzen und damit die Verantwortlichkeit für Beschäftigungsprobleme auf "Naturgesetzmäßigkeiten" oder auf die Person des Betroffenen zu verlagern. Es wird jedoch deutlich, daß die Kritik der psychologischen Gerontologie am "Defizit-Modell" dann kurzschlüssig wird, wenn nicht nur der biogenetische Determinismus zwischen Alter und Leistungsminderung bestritten, sondern der statistische Zusammenhang überhaupt in Frage gestellt und das "soziale Schicksal" des Alterns individualisiert und psychologisiert wird. Die gesellschaftliche Bestimmung des Alterungsprozesses reduziert sich damit auf die Ebene begrifflicher Zuweisung, auf die Stigmatisierungs- und Etikettierungspotenz des Begriffs "Alter". Zwar hat auch dieser Ansatz seinen berechtigten Kern, indem er auf die gängigen Diskriminierungen gegenüber älteren Menschen hinweist, doch in

---

51) Vgl. Brinkmann, C., Minderung der Erwerbsfähigkeit (Behinderung) und Berufsverlauf, a.a.O., S. 79 ff.

seiner Verabsolutierung zeichnet er ein verzerrtes Menschen- und Gesellschaftsbild. Hingegen ist mit DIECK davon auszugehen, daß anstelle der absoluten Negierung von Leistungsdefiziten älterer Arbeitnehmer überhaupt die Defizittheorie des Alters umzuformulieren ist "in eine auf sozial besonders benachteiligte Gruppen zutreffende 'Theorie des lebenslangen Defizits'"<sup>52)</sup>. Eine gesellschaftliche Bestimmung des Prozesses des Alterns verlangt demnach nach einer Berücksichtigung sozio-ökonomischer Bedingungen, die das Altwerden und Altsein als Resultante einer Vielzahl ineinandergreifender, sich überlagernder und verdichtender Einflußfaktoren erkennen lassen, wobei dem biologischen Altern und den damit verbundenen körperlichen (Verschleiß)Erscheinungen lediglich ein zusätzlicher Einfluß zufällt. Wenn mit dem Verlauf des Alterns - empirisch feststellbar - u.a. Gesundheits- und Leistungsbeeinträchtigungen einhergehen, ist dies die Folge lebenslang wirkender Einflüsse in der Arbeitswelt, in der Umwelt und in den Lebensverhältnissen, nicht aber die ursächliche und natürliche Folge des kalendarischen Alters.

Altersprobleme stellen eine spezifische Ausprägung gesamtgesellschaftlicher Probleme dar<sup>53)</sup>; sie entstehen nicht durch das chronologische Altern, sondern im Alter kumulieren sich die Benachteiligungen des gesamten Lebenszyklus und konkretisieren sich als multiple, sich syndromhaft gegenseitig verstärkende Behinderungen<sup>54)</sup>.

---

52) Dieck, M., Berücksichtigung sozialpolitischer Problemstellungen in der internationalen und nationalen Sozial-Gerontologie, in: Neumann, L.F. (Hrsg.), Sozialforschung und soziale Demokratie, Festschrift für Otto Blume, Bonn 1979, S. 194.

53) Narr, H., Soziale Probleme des Alters, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1976, S. 8 f.

54) Vgl. Grunow, D., Rehabilitation und Administration, Probleme organisierter Hilfen für alte Menschen, in: Ferber, Chr. von, Kaufmann, F-X. (Hrsg.), Soziologie und Sozialpolitik, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 19, 1977, S. 389.

Die Problemlagen variieren dabei mit dem Schichtungs-  
niveau, denn ebensowenig wie vom Alter an sich gespro-  
chen werden kann, ist es möglich, die Existenz einer von  
den Grenzen ihrer Klassen- und Schichtzugehörigkeit los-  
gelösten Gruppe des alten Menschen zu suggerieren<sup>55)</sup>.  
Mit GRUNOW kann festgestellt werden, "daß Altern nicht  
nur ein Prozeß ist, der Aspekte der Lebenslage verändert,  
sondern daß ebenso die Lebenslage die Art und Weise des  
Alternsprozesses bestimmt - wobei Schichtangehörigkeit  
und Generation die zentralen Dimensionen darstellen dürf-  
ten"<sup>56)</sup>.

#### 3.1.4.2 Leitgrößen betrieblicher Arbeitskräfte- nutzung und Personaleinsatzplanung

Beeinträchtigungen ihres physisch-psychischen Leistungs-  
vermögens werden den Arbeitnehmern unter den Verhältnis-  
sen eines kapitalistisch verfaßten Produktionsprozesses,  
stehen dem nicht sozialpolitische und arbeitsrechtli-  
che Schutznormen gegenüber, im Prinzip systemhaft zuge-  
fügt. So richten sich auch heute noch in weiten berufli-  
chen Tätigkeitsbereichen die Leistungsnormen an der Höchst-  
belastungsfähigkeit jüngerer Arbeitnehmer aus und nicht  
nach einer Normalleistung, die auch langjährig erbracht  
werden kann. Die faktischen Überbelastungen durch die Ge-  
samtheit der Einflüsse nicht menschengerechter Arbeits-  
bedingungen führen mit zunehmender (Expositions)Dauer und  
zunehmendem Alter zu einem häufig unumkehrbaren Verschleiß  
der physisch-psychischen Konstitution.

Die in langfristiger Sicht pathogenen Arbeitsbedingungen  
lassen sich maßgeblich aus dem einzel- und profitwirt-

---

55) Vgl. Naegele, G., Formen der Armut im Alter, in: So-  
ziale Welt, Nr. 3, 1975, S. 277. - Gensch, R., For-  
schung für die Alten?, in: Argument, Sonderband 8,  
Jahrbuch für kritische Medizin, Band 1, Berlin 1976,  
S. 126.

56) Grunow, D., Rehabilitation und Administration, a.a.  
O., S. 389.

schaftlich verengten Rationalitätskalkül der Einzelunternehmen ableiten. Als Verwerter von menschlicher Arbeitskraft werden diese unter dem Druck der Konkurrenz dazu angehalten, das Arbeitsvermögen so auszunützen, ohne die langfristige Erhaltung der Leistungsfähigkeit gleichzeitig mit zu berücksichtigen. Sozialpolitische Gesetze und Maßnahmen, die diese selbstzerstörerische Orientierung begrenzen sollen, sind ganz offensichtlich immer noch unzureichend, wie die Indikatoren über den Leistungs- und Gesundheitsstand älterer Arbeitnehmer signalisieren.

Die einzel- und profitwirtschaftliche Verhaltenslogik prägt darüber hinaus auch die unternehmerische Personalpolitik. Das Einzelkapital ist, unabhängig von gesamtwirtschaftlichen und sozialen (Folge)Kosten, seiner kurzfristigen Profitabilitätsmaxime verpflichtet und orientiert daran auch seine personalpolitischen Entscheidungen. Insofern resultieren Beschäftigungsbenachteiligungen nicht oder allenfalls nachrangig aus dem - bewußten oder unbewußten - Ausnutzen von Vorurteilen und Stigmatisierungen. Sie sind indes Ausdruck der geringeren Verwertbarkeit des leistungs- und qualifikationsgeminderten Arbeitsvermögens älterer Arbeitnehmer im Produktionsprozeß. Da die jeweiligen Chancen und Risiken der Arbeitskräfte im Betrieb wie auf dem Arbeitsmarkt im besonderen Maße vom individuellen Leistungsbeitrag und vom Grad ihrer Mobilität bestimmt werden, erklären sich die Beschäftigungsprobleme von Arbeitskräften der oberen Altersgruppen mit ihrer im Vergleich zu jüngeren Arbeitskräften geringeren Leistungs- und damit Konkurrenzfähigkeit<sup>57)</sup>. Bei Personalentscheidungen dient demnach das Merkmal Alter als durchaus "rationales" Auslesekriterium. Das kalendarische Alter der Arbeitnehmer ist für die Betriebe, solange kei-

---

57) Vgl. Kämpchen, H., Beschäftigungs- und Einkommenssicherung älterer Arbeitnehmer - Zur Konzeption und Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Dissertation, Hamburg 1975, S. 44.

ne differenzierteren, funktionsbezogenen Informationen und Kriterien vorliegen, eine durchaus tragfähige Umschreibung für den Grad der Leistungsfähigkeit, für körperlichen Verschleiß, Qualifikation, Produktivität usw..

Moralisierende Empfehlungen, bei der Personalplanung das gesunkene Leistungsvermögen älterer Arbeitnehmer gleichwertig zu berücksichtigen bzw. durch gewandelte Bewertungsstandards extrafunktionale Leistungs- und Qualifikationselemente bei den älteren Arbeitnehmern stärker zu gewichten, stoßen dann ins Leere, wenn beim betrieblichen Personaleinsatz der reine Kostenaspekt dominiert. Solche Empfehlungen, die überdies Gesundheitsverschleiß und Leistungsrückgang unreflektiert akzeptieren, lassen sich nur gegen die Gewinninteressen des Kapitals und kaum durch die Überzeugungskraft der sozialen Argumentation durchsetzen.

In einer Studie über den Einsatz älterer Arbeitnehmer in der Stahlindustrie wird dieser Zusammenhang unverblümt dargestellt: "In der Personalwirtschaft wird heute weit- aus kostenorientierter gearbeitet als in den 50er Jahren. (...) Damit ist kaum noch möglich, weniger produktive Mitarbeiter 'durchzuziehen'. (...) Ebenso führt die zentrale und regelmäßige Überwachung des Krankenstandes und seiner Ursachen zu entsprechenden personalpolitischen Konsequenzen"<sup>58)</sup>. Ähnlich ist das offene Bekenntnis der Arbeitgeberverbände, wenn sie zu sozialpolitischen Lösungsstrategien bemerken, daß "bei allen betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen (...) von der grundsätzlichen Überlegung ausgegangen werden (sollte), daß Hilfsmaßnahmen nicht zur Beeinträchtigung des allgemein-

---

58) Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Eisen und Stahl, Zur Lage älterer Arbeitnehmer in der Stahlindustrie, Köln 1975, S. 5.

gültigen Leistungsprinzips führen dürfen (...) "<sup>59)</sup>.

Da in dem hier entwickelten Gedankengang der Leistungsbegriff eine zentrale Rolle spielt, erscheint es notwendig darauf hinzuweisen, daß "Leistung" unter kapitalistischen Bedingungen allein an einem ökonomischen Erfolg, der an der Verwertung des individuellen Arbeitsvermögens im Produktionsprozeß seinen Maßstab findet, gemessen wird<sup>60)</sup>. Andere Leistungselemente finden hier keinen Eingang. Problematisch ist dieser Leistungsbegriff vor allem deswegen, weil die zweifelhafte, sich allein aus der Sicht des Kapitals bemessene Zielgröße "Normalleistung" im gesellschaftlichen Überbau als Kriterium für die Wertschätzung von Personen dient. Eine solche "Leistungsideologie" verleitet dazu, einen Rückgang der ökonomischen Verwertbarkeit der Arbeitskraft als eigene Erfolgslosigkeit und individuelles Versagen zu interpretieren, so daß die Verantwortlichkeit für etwa gesundheitsbedingte Leistungsreduktionen vom Arbeitskraft verwertenden und ausnützenden Kapital auf die Person des Betroffenen delegiert wird<sup>61)</sup>.

---

59) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Ältere Mitarbeiter - Praktische Altershilfen für Betriebe, Köln 1973, S. 112.

60) Helfert, M., Zur Kritik des Leistungsprinzips, Leistungen der abhängig Beschäftigten und Leistungen des Kapitals, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 1, 1974, S. 5.

61) Vgl. Naegele, G., Die Problematik älterer Arbeitnehmer aus sozialpolitischer Sicht, in: Zeitschrift für Gerontologie, Nr. 4, 1975, S. 240 f.

### 3.1.4.3 Gesundheitsverschleiß und Minderungen der physisch-psychischen Konstitution älterer Arbeitnehmer durch inhumane Arbeitsbedingungen

#### 3.1.4.3.1 Die Entwicklung der Arbeitsbedingungen

In Anlehnung an die Aufforderung BÖHLEs, die Bedingungen der Berufstätigkeit und des Arbeitslebens als Verursachung bei Leistungsminderung älterer Arbeitnehmer stärker ins Blickfeld sozialpolitischer Analysen zu rücken<sup>62)</sup>, sollen in diesem Abschnitt die in der Bundesrepublik vorherrschenden Arbeitsbedingungen und die aus ihnen resultierenden negativen gesundheitlichen Folgen, insbesondere bezogen auf ältere Arbeitnehmer, skizziert und soweit wie möglich empirisch validiert werden. Dabei bleibt noch einmal zu betonen, daß die gegebenen Arbeitsbedingungen den gesundheitlichen Status aller Arbeitnehmer bedrohen, bei älteren Arbeitnehmern aber deshalb in besonderem Maße mit negativen Auswirkungen verbunden sind, da es sich hier - im Vergleich zu jüngeren Kollegen - um Arbeitskräfte handelt, die am längsten dem "Leistungsstress" und den psychisch-physischen Belastungen der Tätigkeiten ausgesetzt sind<sup>63)</sup>. Die besondere Gefährlichkeit der Folgen inhumaner Arbeitsbedingungen besteht in der Unmerklichkeit der schrittweise einsetzenden und häufig erst viele Jahre später aufbrechenden Gesundheitsschädigungen. Von der klassischen Sozialpolitik werden diese Risiken erst im Endzustand erfaßt, als sie zum endgültigen oder zeitweiligen Verlust des Arbeitsvermögens führen<sup>64)</sup>.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen bleibt im einzelnen

---

62) Böhle, F., Humanisierung der Arbeit und Sozialpolitik, in: Ferber, Chr.von, Kaufmann, F-X. (Hrsg.), Soziologie und Sozialpolitik, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 19, 1977, S. 290 f.

63) Vgl. Böhle, F., Altmann, N., Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt 1972, S. 122.

64) Vgl. Böhle, F., Humanisierung der Arbeit und Sozialpolitik, a.a.O., S. 304.

festzustellen, daß trotz nicht zu übersehender Fortschritte Art, Höhe und Dauer der Arbeitsbelastungen immer noch ein erhebliches Gefährdungsmoment der Gesundheit und damit der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Lohnarbeiter darstellen. Die lange Zeit vorherrschenden optimistischen Erwartungen, daß im Zuge der wissenschaftlich-technischen Entwicklung und mit der tendenziellen Automatisierung und Mechanisierung der Produktion gleichzeitig auch das Problem der Arbeitsbelastungen überwunden sei, haben getrogen. Die noch in den sechziger Jahren in der politischen wie wissenschaftlichen Diskussion vertretene Auffassung, "technischen Fortschritt im Bereich der Produktion mit sozialem Fortschritt in bezug auf die Arbeitsstruktur gleichzusetzen und vom technischen Fortschritt gleichsam als automatisches Beiproduct die Überwindung restriktiver Formen industrieller Arbeit zu erwarten"<sup>65)</sup>, ist nicht aufrechtzuerhalten.

Kennzeichnend für diese technologisch-deterministische Einschätzung der Entwicklung der Arbeitsanforderungen ist die 1962 vertretene These von LUTZ: "Für immer größere Teile der Industriearbeiterschaft bestehen heute reale Chancen, daß jeder technische Fortschritt ihre Aufgaben nicht nur leichter, sondern auch interessanter und geistig hochwertiger macht. (...) Über kurz oder lang werden nicht nur Schmutz, Lärm und körperliche Schwerarbeit, sondern auch der Druck des Akkordes, die Hast des Fließbandes und die Monotonie der Maschinenbedienung immer seltener werden. Ebenso wie heute schon die krassen Unterschiede im Lebensstandard zwischen den sozialen Schichten im Schwinden begriffen sind, so werden immer größere Bevölkerungsgruppen auch die gleichen Chancen der beruflichen Lebensgestaltung vor sich sehen"<sup>66)</sup>.

65) Schumann, M., Arbeitsbedingungen in der BRD - Bestandsaufnahme, Analyse und Entwicklungstrends im Produktionsbereich, in: Das Mitbestimmungsgespräch, Nr. 7/8, 1974, S. 126.

66) Lutz, B., Technischer Fortschritt und Gesellschaft, in: Feuersänger, M. (Hrsg.), Gibt es noch ein Proletariat?, Frankfurt 1962, S. 46 ff.

Eine solche Vorstellung "vom Prozeß der Mechanisierung und Automatisierung als einer eigengesetzlichen, allein technikimmanenten Regeln folgenden Entwicklung"<sup>67)</sup> abstrahiert von der gesellschaftlichen Bedingtheit technischen Wandels im allgemeinen sowie seiner Stellung unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen im besonderen und vernachlässigt die Einsicht, daß hier die Entwicklung der Produktivkräfte allein dem Profit- und Wertungsprinzip unterliegt. Es ist unzulässig, die technische Entwicklung als eine autonome Größe zu umschreiben, die aus innerer Logik heraus gleichsam automatisch verläuft; sie ist ebensowenig für die Arbeitsanstrengungen verantwortlich zu machen, denn erst durch ihre spezifische kapitalistische Form der Anwendung werden die spezifischen Belastungen konstituiert. Die jeweiligen Arbeitsbedingungen - so der DGB-Vorsitzende H.O. VETTER - sind "nicht zwangsläufig und sachnotwendig, sie sind interessenbedingt"<sup>68)</sup>.

Haben im Prozeß des Fortschreitens der industriellen Produktion auch wesentliche technische Veränderungen der Arbeitsbedingungen stattgefunden, sind auch spezifische Belastungen zurückgegangen, so muß auf der anderen Seite aber gesehen werden, daß als Reflex auf gewandelte Anforderungsstrukturen mit weiterhin unterschiedlicher Konsequenz für einzelne Lohnarbeitergruppen sich Belastungen erhöht haben und ganz neue Gefährdungen entstanden sind. Bei der Entwicklung des Produktionsprozesses unter kapitalistischen Bedingungen kann nach MERGNER nicht von einer "allseits gleichmäßigen Belastungsverminderung" ausgegangen werden, sondern allenfalls von einer vielfältig gebrochenen Entwicklung, in der bestehende Belastungs-

67) Mergner, U., Technisch-organisatorischer Wandel und Belastungsstruktur, in: Kasiske, R., Gesundheit am Arbeitsplatz, Berichte und Analysen zu Belastungen und Gefahren im Betrieb, Reinbek 1976, S. 14.

68) Vetter, H.O., Humanisierung der Arbeitswelt als gewerkschaftliche Aufgabe, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 1, 1973, S. 5.

mente zum Teil erhalten bleiben, zum Teil abgebaut werden, in der aber auch neue belastende Anforderungen entstehen können"69).

Eng verbunden mit der Anwendung neuer Produktionstechniken ist die Intensifikation der eingesetzten Arbeit<sup>70)</sup>. Eliminierung unproduktiver Zeiten, Erweiterung der Aufgabenbereiche, Verdichtung der Verausgabung von Arbeitskraft in der gleichen Zeit, kurz: die totale Ausnutzung und konsequente Funktionalisierung der in der menschlichen Arbeitskraft liegenden Potenzen sind die Kennzeichen dieses Prozesses.

Gerade in konjunkturellen Krisen und Depressionsperioden, die durch verschlechterte Verwertungsbedingungen des Kapitals gekennzeichnet sind, strebt das Kapital danach, durch arbeitssparende Rationalisierungsinvestitionen und Anwendung neuer organisatorischer Produktionsverfahren die Leistungsanforderungen und die Arbeitsintensität zu steigern.

Folgende Hauptmethoden und -strategien des Kapitals zur Arbeitsrationalisierung und -intensivierung sind dabei festzustellen, wobei berücksichtigt werden muß, daß diese Einzelelemente miteinander hoch korrelieren und in der betrieblichen Realität gebündelt auftreten:

- Standardisierung, Schematisierung und Normierung der Arbeitsvollzüge;
- gezielter Einsatz von Leistungslohnsystemen, Ausdehnung der Nacht- und Schichtarbeit;
- Arbeitsverdichtung durch Optimierung des Produktionsflusses und Verringerung unproduktiver Unterbrechun-

---

69) Mergner, U., Technisch-organisatorischer Wandel und Belastungsstruktur, a.a.O., S. 30.

70) Vgl. Böhle, F., Sauer, D., Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik, in: Leviathan, Nr. 1, 1975, S. 30.

gen und Wartezeiten, Erhöhung des Arbeitsrhythmus bzw. des Arbeitstempos,

- präzise Einsatzplanung durch Verbesserung der Arbeitsvorbereitung und Verwendung von Arbeitsplatzanalysen,
- Rationalisierungsinvestitionen mit arbeitskräftesparender Wirkung<sup>71)</sup>.

#### 3.1.4.3.2 Zur Bedeutung der einzelnen Belastungselemente

In Anlehnung an MERGNER u.a. kann man aus Arbeitsbedingungen entstehende physische und psychische Belastungen unterscheiden, die resultieren aus:

1. der unmittelbaren Arbeitsaufgabe, dem Arbeitsvollzug am Arbeitsplatz selbst,
2. den Umgebungseinflüssen, denen der Arbeiter am Arbeitsplatz ausgesetzt ist,
3. den organisatorischen Rahmenbedingungen (Dauer und Lage der Arbeitszeit, Leistungsbewertung und -kontrollen, Entlohnungsformen etc.)<sup>72)</sup>.

#### Zu 1.:

Die Umwälzung der technischen und organisatorischen Basis des industriellen Produktionsprozesses hat tendenziell zu einer Reduktion schwerer körperlicher Belastung

---

71) Vgl. Funke, H., Betriebliche Leistungs- und Gesundheitsverschleiß, in: Kasiske, R., Gesundheit am Arbeitsplatz, Berichte und Analysen zu Belastungen und neuen Gefahren im Betrieb, Reinbek 1976, S. 34. - Projektgruppe im WSI, Betriebliche Beschäftigungspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung, WSI-Studie zur Wirtschafts- und Sozialforschung, Nr. 34, Köln 1977, S. 345.

72) Mergner, U., Osterland, M., Pelte, K., Arbeitsbedingungen im Wandel, Göttingen 1975, S. 207 ff.

der Arbeitskraft geführt<sup>73)</sup>. Aufgrund der Substitution menschlicher durch maschinelle Arbeit sinkt sowohl die Zahl der Arbeitsplätze, an denen körperlich-muskuläre Schwerarbeit zu verrichten ist, als auch die durchschnittliche Schwere der Arbeit insgesamt. Im Zuge der Reduktion grober physischer Arbeit zählt der Arbeitende selbst immer weniger zum direkten Bestandteil des Fertigungsprozesses, er löst sich aus dem Wirkungsfeld fertigungstechnischer Aggregate sukzessive heraus, die unmittelbaren physischen Schädigungs- und Unfallgefahren reduzieren oder modifizieren sich dementsprechend.

Dennoch ist das Problem physischer Schwerarbeit kaum gegenstandslos, für viele Teilgruppen der Lohnarbeiter (so Ungelernte, Ausländer, Beschäftigte in bestimmten Branchen usw.) stellt die körperlich anstrengende, oft durch extreme Einseitigkeit geprägte Tätigkeit immer noch die zentrale Belastung und Gefährdung der Arbeitskraft dar<sup>74)</sup>. Zu erwähnen sind hier nur die Heiß- und Warmbetriebe in der Stahlindustrie, die - noch verschärft durch ungünstige Umweltbedingungen (Rauch, Hitze, Lärm, Staub) - einen vorzeitigen Verschleiß der Arbeitskraft zur Folge haben<sup>75)</sup>.

Die sich als Ergebnis der technischen und organisatorischen Veränderungen durchsetzenden stark arbeitsteiligen, repetitiven Arbeitsvollzüge lassen gerade die einseitigen körperlichen Beanspruchungen von großer Bedeutung werden, denn sie führen zu Dauer- und damit Überbelastung bestimmter Körperteile und Muskeln. Eine vergleichbare

---

73) Vgl. Funke, H., Geissler, B., Thoma, P. (Hrsg.), Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß, Frankfurt, Köln 1974, S. 72 ff.

74) Vgl. Geissler, B., Thoma, P., Gesellschaft und Krankheit - Überlegungen zur sozialen Ätiologie von Erkrankungen, in: Volkholz, V. u.a. (Hrsg.), Analyse des Gesundheitssystems, Krankheitsstruktur, ärztlicher Arbeitsprozeß, Sozialstaat, Frankfurt 1974, S. 93.

75) Vgl. Landwehrmann, F., Der Ältere in der industriellen Arbeitswelt, Essen 1974, S. 2.

Auswirkung kommt auch den "physiologischen Zwangshaltungen", den durch den Arbeitsprozeß oder die Arbeitsumgebung erzwungenen schädlichen Körperhaltungen zu. Angestiegen ist aber vor allem die aus der Arbeit resultierende nervlich-psychische Beanspruchung; sie hat, obgleich sie auch gerade mit körperlichen Anforderungen positiv korreliert; die herkömmliche, vornehmlich physische Belastung abgelöst und eine Belastungsverschiebung zur Folge. So verlangen die in der mechanisierten und automatisierten Produktion neu auftretenden Arbeitsvollzüge, wie Steuer-, Überwachungs- und Kontrolltätigkeiten, aber auch die Vergrößerungen der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche für Anlagen, Menschen und Arbeitsgegenstände nach dauernder Aufmerksamkeit und Konzentration und führen zu einer bislang unbekannten Beanspruchung der nervlich-psychischen Verfassung und Leistungsfähigkeit. Durch die Intensifikation der Arbeit, die Einführung neuer Entlohnungsformen und die Anwendung differenzierter Leistungsbewertungssysteme schließlich erfährt dieser Prozeß, der von der Arbeitswissenschaft bislang nur unzulänglich berücksichtigt und aufgearbeitet worden ist, noch eine zusätzliche Verstärkung.

Nicht nur bei den Industriearbeitern, auch für die Angestellten im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich schlägt diese veränderte Belastungsstruktur durch, was dadurch deutlich wird, daß die - häufig als eigenständige und privilegierte Schicht apostrophierte - Gruppe der Angestellten von der Rationalisierung und Technisierung, erwähnt sei nur der sprunghafte Einzug des universellen Rationalisierungsinstrumentes EDV in den Büro- und Verwaltungsbereich, voll erfaßt wird<sup>76)</sup>.

---

76) Vgl. Pöhler, W., Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Angestellten- und Verwaltungsbereich, in: Das Mitbestimmungsgespräch, Nr. 7/8, 1974, S. 129.

Z u 2. :

Unter Arbeitsbelastungen durch Arbeitsumgebungseinflüsse können wir eine Vielzahl von Faktoren fassen: Lärmbelästigung, Luftverunreinigung, Beeinträchtigungen durch Witterung, durch Staub, Dämpfe und Gase, Unfallgefahren usw.<sup>77)</sup> Sie haben in den letzten Jahren eher zu- als abgenommen, wobei zwischen einzelnen Lohnarbeitergruppen, Branchen etc. erhebliche Unterschiede vorliegen, deren Aufschlüsselung an diesem Ort allerdings nicht vollzogen werden kann.

Z u 3. :

Neben der Schwere des Arbeitsvollzuges selbst und den Gefährdungen durch negative Umgebungseinflüsse zählen Dauer und Lage der Arbeitszeit zu den wichtigsten Konstituenten der Gesamtbelastung der Lohnarbeiter. "Sie (sind) einerseits der zeitliche Rahmen, in dem Belastungen sich beanspruchend auswirken. Andererseits stellen Dauer und Lage der Arbeitszeit selbst Belastungsfaktoren dar, die Beanspruchungen und Schädigungen der Gesundheit des Arbeitenden zur Folge haben können"<sup>78)</sup>.

Betrachtet man die Entwicklung seit 1945, so zeigt sich, daß Euphorie verfehlt ist: die täglich geleistete Arbeitszeit von 8 Stunden wurde - trotz steigender Arbeitsintensität - nicht, die wöchentliche Arbeitszeit in einem nur geringen, sich ständig verlangsamenden Ausmaß reduziert. Ein Blick auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zeigt zudem eine erhebliche Diskrepanz zwischen Effektiv- und Tarifstunden, die durch Überstunden abgedeckt wird, auf, wobei die Entwicklung der Überstunden durch eine

---

77) Vgl. Mergner, U., Veränderungstendenzen der Arbeitsbelastungen, in: Jacobi, O., Müller-Jentsch, W., Schmidt, E. (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf, Kritisches Jahrbuch 1975, Frankfurt 1975, S. 148 ff.

78) Mergner, U., Veränderungstendenzen der Arbeitsbelastungen, a.a.O., S. 151.

steigende, durch Konjunkturkrisen nur unterbrochene Tendenz skizziert ist. Hinsichtlich der gesundheitlichen Auswirkungen einer verlängerten Arbeitszeit dürften dabei die höchst negativen Aspekte feststehen: Es besteht eine enge Korrespondenz zwischen Arbeitszeitdauer und Krankheitshäufigkeit sowie Unfallgefährdung; je länger der Arbeitstag oder die Arbeitswoche, je länger also die tägliche oder wöchentliche Inanspruchnahme der Arbeitskraft ausgedehnt wird, umso mehr wird - und zwar in progressiv steigender Tendenz - die Arbeitskraft verschlissen, wachsen die Unfallgefahren, erhöhen sich die Gesundheitsschädigungen, vermindern sich die Regenerationszeiten<sup>79)</sup>.

Schwere gesundheitliche Belastungen und Risiken ergeben sich auch, wenn die zeitliche Lage der Arbeit im Tagesablauf außerhalb der normalen Tages- und Wochenarbeitszeit liegt. Die enorme Zunahme der Schichtarbeit - verbunden mit Nacht-, Sonntags-, Feiertagsarbeit - ist Spiegelbild des Bestrebens der Unternehmen, das konstante Kapital vollständig auszunutzen. Wenngleich über die gesundheitliche Unzuträglichkeit und auch soziale Unzumutbarkeit dieser Arbeitszeiten aus arbeitsmedizinischer und -soziologischer Sicht weitgehend Einigkeit besteht, wird doch der biologische, physiologische Rhythmus der menschlichen Arbeits- und Leistungsbereitschaft mißachtet und verletzt<sup>80)</sup>, hat sich dessen ungeachtet in der betrieblichen Praxis der letzten Jahre die Situation weiter verschärft; dies nicht zuletzt, weil die sozialen Kosten einer solchen Raubbaupolitik das kurzfristige Profitkalkül des Unternehmens nicht tangieren. Hier wird erkennbar, daß die mit dem Einsatz neuer Technologien po-

---

79) Vgl. Thoma, P., Arbeit und Krankheit, in: Geissler, B., Thoma, P. (Hrsg.), Medizinsoziologie, Einführung in ihre Grundbegriffe und Probleme, Frankfurt 1975, S. 123.

80) Vgl. Mergner, U., Arbeitszeit und Arbeitsbelastung, in: Kasiske, R. (Hrsg.), Gesundheit am Arbeitsplatz, Berichte und Analysen zu Belastungen und neuen Gefahren im Betrieb, Reinbek 1976, S. 55 ff.

tentiell reduzierbaren Belastungen durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen wieder aufgehoben werden können und werden.

Zu den betrieblich-organisatorischen Rahmenbedingungen müssen auch die Entlohnungs- und Leistungsbewertungssysteme, die die Arbeitsintensität erhöhen und den Arbeiter zu einer verstärkten Anspannung seiner psychischen und physischen Kräfte zwingen sollen, gerechnet werden. Sowohl den Verfahren vorbestimmter Zeiten wie auch den neuen Prämien- und Programmlohnsystemen ist die Aufgabe gemeinsam, die durch technische Neuerungen noch nicht kostenoptimal rationalisierten Arbeitsprozesse durch finanzielle Stimuli möglichst vollständig zu erfassen. Nach FUNKE u.a. "wird es fatalerweise zum eigenen Interesse des Arbeiters, Unfallschutz und Vorsicht außer acht zu lassen, um sich die Chance auf den höchstmöglichen Lohn nicht entgehen zu lassen. Die mangelnde Effektivität des Unfallschutzes (...) ist nicht eine Folge von Fahrlässigkeit oder gar Unkenntnis, sondern hat ihren Grund wesentlich in den herrschenden Lohnsystemen, die den Arbeiter zwingen, die Beachtung von Verhütungsmaßnahmen aus eigener Tasche, nämlich mit dem Verlust des notwendigen Lohnes, zu bezahlen"<sup>81)</sup>.

Um zu einer Aussage über Entwicklung und Höhe der aus dem kapitalistischen Produktionsprozeß resultierenden Gesamtbelastung zu gelangen, bleibt zu beachten, daß die Darstellung der Entwicklung einzelner Belastungsmomente nur unter analytischen Gesichtspunkten ihre Rechtfertigung findet. Denn erst die Kombination, Überlagerung und gegenseitige Verstärkung sämtlicher Faktoren schafft - sozusagen als neue Qualität - die Gesamtbelastung des Arbeitenden. So ist zusammenfassend im Hinblick auf die Gesamtbelastung zu resümieren: "Die Gesamtbelastung der ab-

---

81) Funke, H., Geissler, B., Thoma, P. (Hrsg.), Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß, a.a.O., S. 34.

hängig Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich (ist) in der Nachkriegszeit eher gestiegen denn zurückgegangen"<sup>82)</sup>.

Kehren wir zu der Ausgangsfrage dieses Abschnittes zurück, die der Verursachung der mit zunehmendem Lebensalter konzentriert und kollektiv auftretenden Leistungsminderungen und Gesundheitsbeeinträchtigungen nachgehen wollte, so darf der Hinweis auf die Folgen einer lebenslangen Konfrontation mit einer pathogenen Umwelt, zu der eine Vielzahl von Faktoren, wie natürliche Umwelt, Wohnbedingungen, Familien- und Sozialstrukturen u.a., gerechnet werden können, ebenso wenig unberücksichtigt bleiben wie der Hinweis auf die den Reproduktionsbereich umfassenden, häufig gesundheitsgefährdenden Lebensverhältnisse. Berücksichtigt man indessen die Tatsache, daß weder die Umweltbedingungen noch die Lebensverhältnisse in der arbeitsungebundenen Zeit neben und unabhängig von den Arbeitsbedingungen stehen, sondern daß vielmehr die Stellung des einzelnen in der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit im weitgehenden Maße die Bedingungen der gesamten Lebensgestaltung außerhalb der Arbeit konstituiert, wird deutlich, welche zentrale Auswirkungen den genannten Arbeitsbedingungen und -belastungen zukommen. Ohne einer mechanistischen, unvermittelten Beziehung das Wort reden zu lassen, kann davon ausgegangen werden, daß die Bedingungen im Arbeitsprozeß mit dem verfügbaren Einkommen, der Freizeit, der Wohnqualität, dem regenerativen und Gesundheitsverhalten in dem Sinne negativ rückgekoppelt sind, daß diejenigen, die im Arbeitsprozeß den größten physisch-psychischen Leistungsanforderungen ausgesetzt sind, auch im Reproduktionsbereich die geringsten Chancen besitzen, ihr Leistungsvermögen zu erhalten oder zu verbessern; oder anders gewendet: mit zunehmendem Lebensalter wird auch durch den Einfluß der pathogenen Reproduk-

---

82) Mergner, U., Technisch-organisatorischer Wandel und Belastungsstruktur, a.a.O., S. 28.

tionsbedingungen das Risiko einer Gesundheitsbeeinträchtigung vergrößert<sup>83)</sup>.

#### 3.1.4.3.3 Arbeitsbedingungen und Krankheit

Nach den vorliegenden Ergebnissen der Medizin-Soziologie und der Sozio-Epidemiologie wird die Lebensbiographie der Arbeitnehmer vor allem durch die Arbeit bestimmt; die Bedingungen der Arbeitswelt stellen, auch durch ihre Auswirkungen auf das ökologische Umfeld und auf die individuellen Lebensverhältnisse, den entscheidenden Hintergrund für die Entstehung von gesundheitlichen Schädigungen dar: Mit zunehmender Dauer der Erwerbstätigkeit und der Einbindung in eine durch den Produktionsprozeß beeinflusste Umwelt, d.h. also mit zunehmendem Alter, prägen sich diese pathogenen Faktoren immer stärker aus. Eine Fülle von Hinweisen bestätigen diese Zusammenhänge, wiewohl beim gegenwärtigen Stand dieser (jahrzehntelang vernachlässigten!) Forschung die Nachweise für den Verlauf und die Ausprägung der Wirkungskette zwischen pathogenen Einflüssen der Berufsarbeit, Krankheiten und Lebensalter immer noch zu undifferenziert sind und noch zu wenig nach Arbeitsbereichen, Tätigkeiten und anderen Variablen unterscheiden<sup>84)</sup>. Exakte Nachweise sind auch deshalb schwierig, weil die Mehrzahl der Krankheitsbilder, die als paraprofessionelle, berufsbedingte Krankheiten definiert werden können, multifunktional ausgeprägt sind, d.h. sich aus Kombinations- und Summationsformen vielfältiger Arbeiterschwernisse, Umwelteinflüsse und indivi-

---

83) Vgl. Geissler, B., Soziale Lebensverhältnisse und Krankheit, in: Geissler, B., Thoma, P. (Hrsg.), Medizinsoziologie, Einführung in ihre Grundbegriffe und Probleme, Frankfurt 1975, S. 139 ff.

84) Vgl. dazu vor allem mit weiteren Hinweisen: Tennstedt, F., Die Situation älterer Industriearbeiter - Gesundheitsverschleiß im Beruf - Frühinvalidisierung oder Prophylaxe als Ausweg?, in: Dieck, M., Naegele, G. (Hrsg.), Sozialpolitik für ältere Menschen, a.a.O., S. 65 ff.

dueller Verhaltensweisen zusammensetzen, und nicht bzw. nur in den seltensten Fällen einem einzelnen Einflußfaktor kausal zugeordnet werden können. Darüber hinaus treten sie erst nach jahre- und jahrzehntelanger Einwirkung auf und stehen insofern nicht immer in Beziehung zum aktuell besetzten Arbeitsplatz (so begründet sich das erhöhte Herzinfarktrisiko zum Beispiel von Pförtnern weniger auf den aktuellen Arbeitsvollzug, sondern vielmehr auf die vorangegangenen Tätigkeiten).

Es fehlt - wie schon so oft bedauert - an einer umfassenden statistisch-empirischen Erfassung durch das Statistische Bundesamt bzw. durch die Träger der Gesetzlichen Sozialversicherung. Vorhandene empirische Hinweise sind zumeist Nebenprodukte anderwärts gerichteter Erkenntnisinteressen mit einem jeweils unterschiedlichen Referenzrahmen und von daher nicht einheitlich erhoben, oftmals nur regional begrenzt und nicht systematisch gesammelt.

Uns bleibt somit lediglich die Möglichkeit, sich auf die spärlich vorliegenden Informationen zu stützen. So ist unbestritten, daß zwar die Gesamtheit der Arbeitnehmer von der Beanspruchung der Leistungsfähigkeit und Gesundheit betroffen ist, und dies in Abhängigkeit von der Dauer, d.h. vom Lebensalter, daß aber nicht alle Beschäftigten den genannten restriktiven Arbeitsbedingungen in der gleichen Intensität und zur gleichen Zeit ausgesetzt sind. So ergibt sich eine typische Konzentration der Gefährdungen und Risiken auf solche Arbeitskräfte, die - als An- oder Ungelernte - am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie eingesetzt sind<sup>85)</sup>.

Als Indikator für diesen Zusammenhang dient vor allem der nach sozio-ökonomischen Merkmalen aufgeschlüsselte Kran-

---

85) Vgl. u.a. Wagner, W., Verelendungstheorie - die hilflose Kapitalismuskritik, Frankfurt 1976, S. 183 ff.

kenstand sowie die Statistik der Berufskrankheiten, die eine signifikante Korrelation zwischen Krankheiten und einzelnen Berufen aufweist. Berufskrankheiten, das verdient bemerkt zu werden, sind dabei Erkrankungen, bei denen die ätiologische Relevanz von Arbeitsbedingungen im versicherungsrechtlichen Sinne anerkannt ist; sie umschreiben, gemäß ihren äußerst restriktiven Bedingungen, keinen medizinischen Tatbestand und klammern die arbeitsbedingten bzw. paraprofessionellen Krankheiten, die auf einer multifaktoriellen Genese beruhen und in ihrem Ausmaß nicht erfaßt sind, aus<sup>86)</sup>.

Bei einer Untergliederung der Frühinvaliditätsdaten nach den Gruppen Arbeiter und Angestellte wird erneut unterstrichen: Arbeiter sind weit stärker als Angestellte von der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit betroffen, sie werden nicht nur relativ häufiger, sondern auch früher invalidisiert<sup>87)</sup>. Nach HANDL u.a. beträgt der Anteil der Frührentner bei un- und angelernten Arbeitern 23,0 vH, bei leitenden Angestellten und Beamten 11,9 vH<sup>88)</sup>.

Von besonderem Interesse ist auch die mögliche Korrelation zwischen Berufsgruppen und Frühinvaliditätsquoten. In folgender Übersicht über einige ausgewählte Berufsgruppen der Männer in der Arbeiterrentenversicherung wird der auf diese Berufsgruppen entfallende Anteil an den Renten allgemein dem Anteil von Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten gegenübergestellt. Dabei kann eine deutliche "Überrepräsentanz" bestimmter Berufsgruppen bei der Frühinvaliditätsquote festgestellt werden (Tabelle 19). Eng verbunden mit dem Frühinvaliditätsrisiko ist auch das Mortalitätsrisiko, Berufe mit den höchsten Frühinvalidi-

86) Vgl. Tennstedt, F., Berufsanforderungen und flexible Altersgrenze, in: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Arbeitshygiene, Nr. 7, 1972, S. 335.

87) Vgl. Ricke, J., Karmaus, W., Höh, R., Frühinvalidität - Arbeiterschicksal?, in: Argument, Sonderband 17, Kritische Medizin II, Berlin 1977, S. 155.

88) Handl, J., Mayer, K.U., Müller, W., Klassenlagen und Sozialstruktur, Frankfurt/New York 1977, S. 73.

tätsquoten weisen zugleich das geringste Lebensalter auf<sup>89)</sup>.

Tabelle 19:

Das Verhältnis der BU- / EU-Renten einzelner Berufsgruppen  
am Anteil der Versichertenrenten dieser Berufsgruppen in vH  
in der Arbeiterrentenversicherung ( Männer )

| Berufsgruppe<br>vor dem<br>Versicherungsfall | 1 9 7 3                            |                               |      | 1 9 7 4                            |                               |      |
|----------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|------|------------------------------------|-------------------------------|------|
|                                              | Anteil an<br>allen Vers.<br>Renten | Anteil<br>BU-   EU-<br>Renten |      | Anteil an<br>allen Vers.<br>Renten | Anteil<br>BU-   EU-<br>Renten |      |
| Bauberufe                                    | 10,3                               | 20,4                          | 9,9  | 10,1                               | 20,1                          | 10,0 |
| Metallerzeuger und<br>-bearbeiter            | 5,4                                | 4,6                           | 4,9  | 4,8                                | 4,2                           | 4,7  |
| Schmiede, Werkzeug-<br>macher u.a.           | 11,8                               | 12,8                          | 9,0  | 10,2                               | 12,2                          | 9,8  |
| Holzaufbereiter, Mo-<br>dellm. u.a.m.        | 4,8                                | 4,9                           | 3,1  | 4,3                                | 5,4                           | 2,9  |
| Mehl- und Nahrungsmittel-<br>hersteller u.a. | 1,9                                | 5,0                           | 1,7  | 2,0                                | 5,0                           | 1,8  |
| Ungelernte/Handlanger                        | 38,8                               | 28,8                          | 43,1 | 42,1                               | 30,0                          | 44,9 |
| Verkehrsberufe                               | 6,9                                | 3,9                           | 10,2 | 7,2                                | 3,9                           | 9,6  |

Quelle: Elsner, W., Arbeit - Gesundheitsverschleiß - Alter, unveröffent-  
lichtes Manuskript, Düsseldorf 1976.

Bei Betrachtung dieses Zusammenhangs zwischen Arbeit, Alter und Krankheit erscheint es nachgerade grotesk, wenn LEHR die in der sozialen Wirklichkeit vorherrschenden Arbeitsbedingungen als für den älteren Menschen leistungsfördernd unterstellt. "Die Berufstätigkeit ist für viele

89) Vgl. Tennstedt, F., Berufsanforderungen und flexible Altersgrenze, a.a.O., S. 336.

Menschen - auch nachgewiesenermaßen für Frauen - die beste Geroprophylaxe! Jene Kreise, die eine Vorverlegung der Altersgrenze propagieren, arbeiten der Gesundheit im Alter geradezu entgegen. Sie gehen von der falschen Annahme aus, daß (...) Arbeit der Gesundheit schadet, daß es zu Aufbrauchs- und Verschleißerscheinungen kommt, statt dessen aber schadet Nichtstun, Inaktivität weit mehr; (daß) Arbeit als Last und Fluch erlebt wird, - statt dessen ist Arbeit für viele Menschen eine wesentliche Quelle der Stimulation und des Wohlbefindens, gerade im höheren Alter"<sup>90)</sup>.

### 3.2 Der neoklassische Ansatz

Im Gegensatz zu den vorgestellten psychologisierenden Erklärungsversuchen basiert die neoklassische Beschäftigungs- und Arbeitsmarkttheorie auf der Grundaxiomatik der sich rational verhaltenden, am strengen Nutzen- bzw. Rentabilitätskalkül orientierenden Wirtschaftssubjekte. Entsprechend dem neoklassischen Theorem stellt die Arbeitsmarkttheorie einen Spezialfall der allgemeinen Preistheorie dar, was eine prinzipielle Identität von Arbeitsmarkt und Produktmarkt und die Gültigkeit der restriktiven Analyseprämissen, wie Wettbewerb auf Angebots- und Nachfrageseite, Transparenz, vollkommene Information, Substituierbarkeit, unendliche Anpassungsgeschwindigkeit, impliziert<sup>91)</sup>. Modifiziert wird allenfalls die Voraussetzung

90) Lehr, U., Vorbeugende Gesundheitspolitik, a.a.O., S. 99.

91) Zur Darstellung und Kritik herrschender neoklassischer Ansätze vgl. im Überblick: Jortzig, G., Weg, M., Zur Diskussion von Krise und Krisenpolitik in der herrschenden ökonomischen Theorie, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 3, 1978, S. 180 ff. - Priewe, J., Die beschäftigungstheoretische und -politische Konzeption des Sachverständigenrates in seinen Jahresgutachten 1975/1976 und 1976/1977, in: Seifert, H., Simmert, D.B. (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Köln 1977, S. 18 ff. - Pfriem, H., Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, in: Sengenberger, W. (Hrsg.), Der gesplittete Arbeitsmarkt, Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt 1978, S. 43 ff.

homogener Produktionsfaktoren in Richtung auf eine Berücksichtigung der tatsächlichen Heterogenität des Faktors Arbeitskraft je nach Arbeitsart und Produktivitätsdifferentialen. Diese Bedingungen vorausgesetzt, richtet sich die Stellung der Arbeitskräftegruppen im besonderen im betrieblichen Arbeitsprozeß allein nach dem Niveau der personalen Produktivität, ausgedrückt durch die physisch-psychische Leistungsfähigkeit und den Grad an Humankapitalausstattung. Der Einsatz der Arbeitskräfte auf bestimmte Arbeitsarten und Tätigkeiten durch die unternehmerische Personalpolitik zielt infolge der Orientierung am Gewinnmaximierungsziel stets auf den gleichgewichtigen Zustand eines möglichst hohen Beitrages eines jeden Faktors zum Ertrag.

Ändert sich die personale Produktivität von Arbeitnehmern, wird eine Umsetzung auf solche Arbeitsplätze notwendig, denen mit einer gesunkenen Produktivität entsprochen werden kann. Dies bedeutet für ältere Arbeitnehmer, deren Leistungsfähigkeit sich absolut oder in Relation zu jüngeren Arbeitnehmern mindert, eine Abstufung auf andere Tätigkeiten. Wird der betriebliche Personaleinsatz so theoretisch abgeleitet und begriffen, erscheint es logisch, die Abstufung älterer Arbeitnehmer nicht als Benachteiligung oder Diskriminierung, sondern als Ausdruck einer leistungsadäquaten und damit gerechten Faktorallokation zu sehen, die zugleich ein optimales gesamtwirtschaftliches Produktionsergebnis ermöglicht. Die Entlohnung der Arbeitskräfte folgt, dem Grenzproduktivitätstheorem entsprechend, dieser an dem personalen Produktivitätsgrad gekoppelten Faktorallokation: Das Angebot eines heterogenen Arbeitskräftepotentials mit differentiellen Qualifikations- und Leistungsmerkmalen wird so bezahlt, wie es dem Grenzprodukt eines zusätzlichen Faktoreinsatzes entspricht. Im Gleichgewichtszustand decken sich die Grenzausgaben, also die Löhne, mit dem Grenzwertprodukt, und es konturiert sich eine Hierarchie re-

lativer Löhne, die zugleich die Knappheitsrelationen widerspiegelt.

Unter den Bedingungen eines vollkommenen Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt und damit eingeschlossen einer Lohnflexibilität tendieren der Gesamtarbeitsmarkt wie die Teilarbeitsmärkte auf einen Gleichgewichtszustand, der die Vollbeschäftigung aller Produktionsfaktoren gleichsam systemimmanent mit einschließt. Exogene Störungen, etwa durch Einflüsse des technischen Fortschritts oder der Bevölkerungsentwicklung, erzeugen eine nur kurzfristige Destabilisierung und werden durch die Anpassungskräfte des Marktmechanismus in Richtung auf ein neues Gleichgewicht ausgeglichen. Ein globales Mehrangebot an Arbeitskräften bei konstanter Produktivität setzt ein Absinken des Lohnniveaus bis zu dem Punkt in Gang, an dem alle Arbeitskräfte Beschäftigung gefunden haben, der Arbeitsmarkt also gleichsam "geräumt" ist.

Anhaltende Ungleichgewichte - so mehrjährige Massenarbeitslosigkeit mit ausgeprägten gruppenspezifischen Verteilungs- und Strukturalisierungsmustern - finden ihre Ursache nicht in endogenen Störungen des marktwirtschaftlichen Systems, sondern in exogenen Größen, die den Marktmechanismus und die Lohnflexibilität einschränken oder gar paralysieren und damit den auf ein Gleichgewicht zielenden Anpassungsprozeß außer Kraft setzen. Als zentrale Störgröße gilt die Monopolmacht der Gewerkschaften, der es gelingt, ein Reallohnniveau durchzusetzen, das die Grenzproduktivitätsbedingung verletzt, damit marktwidrig ist und die Absorption aller Arbeitskräfte verhindert. Arbeitslosigkeit kann aus diesem Blickwinkel lediglich als freiwillige Arbeitslosigkeit verstanden werden, da die Arbeitskräfte nicht bereit sind bzw. durch die Gewerkschaften daran gehindert werden, zu dem - niedrigeren - Lohnsatz zu arbeiten, der Vollbeschäftigung reali-

siert<sup>92)</sup>.

Wenn auf solche Weise das globale Niveau der Arbeitslosigkeit begründet wird, dann auch die überproportionale Arbeitslosigkeit einzelner Gruppen: Über das Ausmaß der Beschäftigungsprobleme auf Teilarbeitsmärkten, etwa für ältere Arbeitnehmer, entscheiden - abgeleitet aus der Theorie der relativen Preise - "die zu einem bestimmten Zeitpunkt gemessene relative Ertrags-Kosten-Relation (Rentabilitätsposition im engeren Sinne) einschließlich der übrigen, die Wettbewerbsposition bestimmenden Faktoren (Rentabilitätsposition im weiteren Sinne)"<sup>93)</sup>, wobei sich die Kosten im weiteren Sinne aus dem relativen Lohnsatz einschließlich der Summe sozialpolitischer Maßnahmen bestimmen. Werden durch marktinkonforme Interventionen der Gewerkschaften oder staatlicher Instanzen die (Lohn-)Kosten für den Einsatz älterer Arbeitnehmer über den aus dem Grenzproduktivitätstheorem bestimmten Gleichgewichtszustand hinaus erhöht, verschlechtert sich die relative Ertrags-Kosten-Relation mit der Konsequenz sinkender Beschäftigungschancen.

Überhöhte Kosten ergeben sich dabei einmal aus der gewerkschaftlichen Lohnstrukturnivellierungspolitik, die die unteren Lohngruppen ohne Berücksichtigung der Produktivitätsdifferentiale zu stark angehoben hat, zum anderen aus den tarifvertraglichen wie gesetzlich-administrativen Schutzmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer. Derart, wie konzidiert wird, möglicherweise sozialpolitisch gutgemeinte Eingriffe restringieren das Wirksamwerden flexibler Lohnsätze als die zentralen Allokations- und Gleich-

92) Eine differenzierte Darstellung und Überprüfung der neoklassisch abgeleiteten Begründungsketten zwischen Lohn und Beschäftigung bietet Mertens, D., Lohnstarif und Arbeitslosigkeit, in: Konjunkturpolitik, Nr. 2, 1978, S. 71 ff.

93) Soltwedel, R., Spinanger, D., Zur Erklärung der Beschäftigungsprobleme in ausgewählten Industriestaaten, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, 1976, S. 120.

gewichtssparameter und verzerren das relative Lohngefüge. Da sich "ökonomische Entscheidungen, d.h. Wahlhandlungen zwischen zwei Alternativen, am Ertrags-Kosten-Kalkül orientieren und (...) jener Alternative der Vorzug gegeben wird, deren Ertrags-Kosten-Relation (Rentabilitätsposition) vom Entscheidungsträger als vergleichsweise am günstigsten betrachtet wird"<sup>94)</sup>, kompensiert oder "bestraft" der Arbeitsmarkt den durch die relative Überteuerung dieser Gruppe von Arbeitskräften induzierten Preiseffekt mit negativen Mengeneffekten. Das was durch die Interventionen zu schützen vorgegeben wird, nämlich die schlechte Arbeitsmarktposition älterer Arbeitnehmer, wird in Verken- nung ökonomischer Wirkungszusammenhänge erst produziert. Die überproportionale Arbeitslosigkeit älterer Arbeitneh- mer ist also wiederum nicht dem Marktmechanismus geschul- det, sondern allemal der Verletzung des Marktmechanismus durch äußere Eingriffe, die eine Form von "Mindestlohn- arbeitslosigkeit" erzwingen.

Da es nicht Aufgabe sein kann, die neoklassische Beschäf- tigungs- und Arbeitsmarkttheorie einer erneuten Einschät- zung zu unterziehen, denn dies ist - beginnend von der Prämissenkritik bis hin zur Kritik einer fehlenden empi- rischen Validierung - bereits vielfach und abschließend geleistet, sollen lediglich einige Akzente gesetzt wer- den. Dem neoklassischen Theorem kommt dabei auf einer all- gemeinen Ebene insofern ein begrenzter Aussagewert zu, als es einen realistischen Ausschnitt marktwirtschaftli- cher Wirklichkeit in mikroökonomischer Sicht zeichnet. Bei nüchterner Analyse kapitalistischer Wirtschaftssy- steme kann es nämlich wenig Zweifel an der Prädominanz des Ertrags-Kosten-Kalküls bei der unternehmerischen Per- sonalpolitik geben. Für das dem Profitabilitätsziel ver- pflichtete Unternehmen ist es geradezu charakteristisch, Rekrutierung und Einsatz von Arbeitskräften an der rela-

---

94) Soltwedel, R., Spinanger, D., Zur Erklärung der Be- schäftigungsprobleme ..., a.a.O., S. 119.

tiven Rentabilität dieser Arbeitskräfte zu bemessen, was eine Berücksichtigung von sich ertragsmindernd niederschlagenden Leistungsreduktionen mit einschließt. Rücksichtnahme auf gesamtwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Kosten und Erträge wie auf die konkreten sozialen Bedürfnisse der Betroffenen ist dabei, schon allein durch den Druck der Konkurrenz, nicht zu erwarten. Die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer ist unter diesen Bedingungen Ausdruck der geringeren Verwertbarkeit des leistungs- und qualifikationsgeminderten Arbeitsvermögens und kein oder in allenfalls marginaler Rolle ein Ausdruck vorurteilgespeisten Verhaltens.

Hinter dieser generellen Feststellung bleibt bei dem neoklassischen Ansatz indessen verdeckt, daß die Ursachen für die geringere Wettbewerbsfähigkeit nicht in der Person des älteren Arbeitnehmers begründet sind und daß die Konsequenzen von ihm auch nicht wie selbstverständlich zu tragen sind, sondern daß gerade das Marktsystem mit seinen inhumanen Arbeitsbedingungen für die Entstehung der Leistungseinschränkungen verantwortlich ist. Vollends brüchig wird der neoklassische Ansatz jedoch mit der für die Erklärung überproportionaler Arbeitslosigkeit herausgestellten zentralen Rolle der Höhe der relativen Lohnsätze und der Diagnose eines verzerrten, mit der personalen Produktivitätsstruktur nicht korrespondierenden Lohngefüges. Dieses Konstrukt bleibt deswegen ohne jede Erklärungskraft, weil es nicht gelingt, ein Maß für den gleichgewichtigen Zustand einer marktgerechten Lohnstruktur anzugeben und partielle Grenzproduktivitäten auch nur annäherungsweise zu berechnen. Allein der Messung physischer Grenzprodukte, die langjährige Debatte um die mikro- und makroökonomische Fundierung der Grenzproduktivitätstheorie dürfte dies hinlänglich bewiesen haben, stehen unüberwindbare Hindernisse entgegen. Nichts zeichnet deutlicher die Hilflosigkeit des Konzeptes, wenn etwa SOLTWEDEL und SPINANGER immer dann von diskrepanten Ertrags-Kosten-Relationen und ver-

zerzten Lohnstrukturen ausgehen, wenn überproportionale Arbeitslosigkeit vorherrscht, also in einem einfachen tautologischen Schluß die zu erklärende Größe selbst als erklärende Variable benutzen<sup>95)</sup>.

### 3.3 Der Segmentationsansatz

Ausgehend von einer theoretisch wie empirisch begründeten Kritik an der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie und basierend auf amerikanischen Arbeiten haben insbesondere SENGENDERGER und LUTZ einen als "Segmentation" etikettierten Erklärungsansatz entwickelt, der aussagefähig für die Ursachen sowohl der Ineffizienz der bisherigen Globalsteuerung als auch der Entstehung gruppenspezifischer Verteilungsmuster von Beschäftigungsbenachteiligungen und -risiken sein soll<sup>96)</sup>. Nach Auffassung der Vertreter des Segmentationsansatzes entsprechen die gegenwärtigen Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse weniger denn je dem Bild der letztlich auf Lohntheorie verengten Neoklassik, da in Wirklichkeit gerade dem Lohn die hypostasierte dominante Regel- und Steuerungsfunktion nicht zukommt und Allokation, Qualifizierung und Gratifizierung von Arbeits-

---

95) Ebenda. Ausdrücklich wiederholt wird dieser Zirkelschluß: Soltwedel, R., Spinanger, D., Beschäftigungskrise im Blickfeld neoklassischer Modelltheorien - eine Erwiderung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1, 1978, S. 112. - Ähnlich auch der Sachverständigenrat. Vgl. zur Kritik: Arbeitsgruppe "Alternative Wirtschaftspolitik", Memorandum - Alternativen der Wirtschaftspolitik, Köln 1978, S. 45.

96) Vgl. im Überblick: Freiburghaus, D., Schmid, G., Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten, in: Leviathan, Nr. 3, 1975, S. 417 ff., und im besonderen: Lutz, B., Sengenderger, W., Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974; Sengenderger, W., Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, Frankfurt 1978; Lutz, B., Wirtschaftliche Entwicklung, betriebliche Interessen und Arbeitsmarktsegmentation, Manuskript, München 1978.

kräften sich nach anderen, institutionell gefestigten Regulierungsprinzipien vollziehen. Vor dem Hintergrund einer dauerhaften Aufspaltung des Arbeitsmarktes in verfestigte, gleichsam unüberwindbare Teilarbeitsmärkte sind Substitutions- und Mobilitätsprozesse zwischen den Arbeitsmärkten reduziert und gegenüber Lohndifferentialen resistent, zumal sich die Aufspaltung nur noch sehr begrenzt auf der Ebene der traditionellen Gliederung fachlicher Teilarbeitsmärkte mit berufs- und branchenspezifischen Qualifikationen vollzieht. "Für weite Teile des Gesamtarbeitsmarktes ist heute nicht mehr der Beruf oder die Arbeitsstätte der entscheidende Teilarbeitsmarkt"<sup>97)</sup>. Diese betriebs- oder unternehmenszentrierten Arbeitsmärkte sind durch vielfältige Barrieren vom überbetrieblichen, allgemeinen Arbeitsmarkt abgetrennt, dies jedoch nicht als Konsequenz von exogenen marktwidrigen Staatseinflüssen oder von individuellen Verhaltensweisen der Arbeitnehmer, sondern bewußt initiiert und konstituiert durch die auf Profitsicherung ausgerichteten Beschäftigungsstrategien der Unternehmen.

Als zentrale Ursache für Genese und fortschreitende Konsolidierung solcherart weitgehend abgeschotteter betriebsinterner Arbeitsmärkte wird das seit den letzten Jahren sich verschärfende Qualifikationsproblem angesehen. Infolge des raschen technisch-organisatorischen und wirtschaftlichen Wandels werden durch die konkrete Ausgestaltung des Produktionsprozesses im einzelnen Unternehmen an die Arbeitskräfte - neue - Tätigkeits- und Qualifikationsanforderungen gestellt, die aber durch die formalisierten beruflichen Ausbildungsgänge nicht abgedeckt werden und somit das Unternehmen in den Zwang setzen, den eigenen Arbeitskräften selbst die erforderlichen betriebspezifischen Qualifikationen zu vermitteln. Mit der notwendigen betriebsinternen Rekrutierungs- und Qualifizie-

---

97) Sengenberger, W., a.a.O., S. 12.

runbspolitik sind auf Stabilität und Kontinuität der Beschäftigung zielende Allokations- und Gratifizierungsstrategien verbunden. Eine externe Rekrutierung wird über nur wenige Eintrittsarbeitsplätze vollzogen, hier ergibt sich die Chance für einen langsamen Aufstieg zu angesehenen Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsprofilen.

Auf der Grundlage humankapitaltheoretischer Überlegungen wird nun gefolgert, daß die Rentabilität der Qualifizierungsinvestitionen nur bei einer dauerhaften Nutzung der Arbeitskraft gesichert ist, wohingegen bei einer frühzeitigen Abwanderung der Arbeitnehmer der Investitionsaufwand nicht durch den Investitionsertrag gedeckt wird und für das Unternehmen Verluste entstehen. In dieses Kalkül der Rentabilitätssicherung investiver Personalkosten gehen zusätzlich die Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten sowie die potentiellen Wiederbeschaffungskosten bei Arbeitskräftefluktuation ein - mit der Folge eines hohen Niveaus von Personalfixkosten. Indessen zeigen nicht nur die Unternehmen Interesse an einem dauerhaften Beschäftigungsstand und an einer weitgehenden Abschottung der betriebszentrierten Arbeitsmärkte, ein komplementäres Interesse - so die Argumentation - liegt auch bei den Arbeitnehmern vor, denn ein Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet zugleich den Verlust ihres lediglich betriebsspezifisch einsetzbaren Qualifikationsprofils.

Ein derart gedoppeltes Interesse an Arbeitsplatzstabilität findet selbst bei konjunkturellen, sich auf die Absatzlage des Unternehmens niederschlagenden Schwankungen seinen Niederschlag. Solange Nachfragestockungen nicht ausgeprägt langfristiger Natur sind, werden die Arbeitskräfte eher "gehörtet" als entlassen, und umgekehrt werden bei Nachfrageexpansionen die Anpassungsleistungen eher betriebsintern - durch Überstunden u.ä. - als durch Neueinstellungen bestritten. Um dennoch auf die Instabilität und Unsicherheit der - ökonomischen - Umwelt fle-

xibel reagieren zu können, schafft sich das Unternehmen als Komplement zur beschäftigungsstabilen Stammbelegschaft eine Randbelegschaft, die als disponible Anpassungsreserve fungiert und ohne größere Kosten und betriebliche Friktionen eingestellt und entlassen werden kann. Dieser Randbereich von sogenannten Jedermann-Arbeitsplätzen hat nicht nur geringe Qualifikationsanforderungen, schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne und unzureichende sozialpolitische Absicherungen aufzuweisen, sondern zählt auch zum eigentlichen Arbeitslosenpotential in Krisensituationen.

Wird eine derartige Arbeitsmarktstruktur aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive betrachtet, resultiert aus der Aggregation von Stamm- und Randbelegschaften eine vertikale Arbeitsmarktsplaltung in ein primäres (privilegiertes) und ein sekundäres (benachteiligtes) Segment. Die Frage der Zuordnung bestimmter Arbeitnehmergruppen zu den zwei Segmenten stellt nun das Bindeglied zur Erklärung der Arbeitsmarktbenachteiligungen auch von älteren Arbeitnehmern her: Als wesentliche Bestimmungsgröße für den Beschäftigungswert von Arbeitskräften und damit für ihre Zuordnung zu den Arbeitsmarktsegmenten werden "potentielle Entwicklungsfähigkeiten und die tatsächliche oder vermeintliche Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. der Einsatzfähigkeit"<sup>98)</sup> angesehen. Nur die Arbeitskräfte erhalten also Zugang zum primären Segment, von denen man ein stabiles Beschäftigungsverhalten erwartet, da nur so die Amortisation der Humankapitalinvestitionen gewährleistet ist. Inferiore Arbeitsmarktchancen und hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit haben demgegenüber all diejenigen, die - unabhängig von ihrem formalen Qualifikationsniveau - nur kurze Zeit oder nur vorübergehend im Unternehmen beschäftigt sind. Darunter fallen vor allem Frauen, Jugendliche, Ausländer und schließlich ältere Ar-

---

98) Ebenda, S. 32.

beitnehmer; die letzteren, weil unter Berücksichtigung ihrer prospektiven Beschäftigungsdauer der Nutzwert von betrieblichen Bildungsinvestitionen zu gering ist.

Eine Ergänzung oder Variation erfährt der Segmentationsansatz durch das "Alternativrollen"-Konzept, das wiederum Parallelen zum Vorurteilsansatz aufzuweisen hat. Bei der Zuordnung zu den Arbeitsmarktsegmenten, so wird gefolgert, wird vom Unternehmen nicht auf objektive Qualifikations- und Leistungsmerkmale zurückgegriffen, sondern auf vorurteilsbedingte Erwartungswerte bezüglich der Effizienz bestimmter Merkmalsträger auf dem Arbeitsmarkt<sup>99)</sup>. Derartige Erwartungswerte werden als Resultat der auf bestimmte Arbeitnehmerkategorien gerichteten kulturell lizenzierten Zuschreibungen gesehen, d.h. an Individuen, die solche askriptiven und nicht willkürlich aufgebbaren Merkmale tragen - wie Frauen, Jugendliche, Behinderte und ältere Arbeitnehmer -, werden spezifische Statuszuweisungen gerichtet, als deren Folgen sich dann eine Arbeitsmarktmarginalisierung konturiert. So gilt für OFFE und HINRICHS, "daß die Träger der genannten Merkmale auf dem Arbeitsmarkt mit kulturellen Deutungen und gesellschaftlichen Definitionen konfrontiert werden, in denen die Möglichkeit ihrer 'Unterbringung' in arbeitsmarktexternen Alternativ- oder Reserverollen mitgedacht ist; (...) daß es genau diese Doppelung der gesellschaftlichen Existenzmöglichkeiten ist, welche für die arbeitsmarktstrategische Benachteiligung der betreffenden Gruppen maßgeblich ist"<sup>100)</sup>. Da von diesen Gruppen mit Alterna-

---

99) Vgl. Buttler, F., Gerlach, K., Liepmann, P., Über den Zusammenhang von Arbeitsmarkt und Armut - Das alte an der "Neuen Sozialen Frage", in: Widmaier, H.P. (Hrsg.), Zur Neuen Sozialen Frage, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F. Band 95, Berlin 1978. - Lenhardt, G., Berufliche Qualifikation und Arbeitslosigkeit, in: Leviathan, Nr. 3, 1975, S. 385.

100) Offe, C., Hinrichs, K., Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage "benachteiligter" Gruppen von Arbeitnehmern, in: Offe, C. (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes - Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied-Darmstadt 1977, S. 34 f.

tivrollen eine hohe Erwerbsfluktuation und ein hohes Abwanderungsrisiko erwartet wird, bleiben sie dem sekundären Segment zugeordnet. Ältere Arbeitnehmer werden also deshalb degradiert und der Randbelegschaft zugewiesen, da ihnen, ohne Gefahr kollektiven Widerstandes, nahegelegt werden kann, aus dem Arbeitsleben auszuschneiden und ihre gesellschaftlich akzeptierte Alternativrolle zu übernehmen<sup>101)</sup>.

Bei einer Bewertung des Segmentationsansatzes muß vor allem positiv gewürdigt werden, daß durch die Berücksichtigung personalpolitischer Strategien der Unternehmen die Eindimensionalität der neoklassischen Gedankenwelt aufgebrochen und die institutionelle Strukturierung des Arbeitsmarktes endogen begriffen werden kann. Durch die humankapitaltheoretische Argumentation lassen sich außerdem, wie noch auszuführen ist, sinnvolle Erklärungsmomente für die Beschäftigungslage gerade von älteren Arbeitnehmern gewinnen. Zweifelhaft bleibt allerdings, ob die zentrale These einer mehr oder minder rigiden Segmentierung des Arbeitsmarktes für die konkrete Situation der Bundesrepublik Gültigkeit beanspruchen kann, zumal die empirische Fundierung des Ansatzes lediglich auf einigen wenigen einzelbetrieblichen Studien beruht, deren Verallgemeinerung aber unzulässig ist<sup>102)</sup>. Aus den - repräsentativen - Daten der amtlichen Arbeitsmarktstatistiken gibt es kaum Anhaltspunkte für die postulierte Existenz von abgrenzbaren Stamm- und Randbelegschaften: In der laufenden Wirtschaftskrise wurden auch qualifizierte Arbeitskräfte zwar unterproportional, aber doch in bislang unbekanntem Ausmaß, arbeitslos und fielen auch Ar-

101) Steffen, M., Niestrath, F.-H., Die Ausgliederung älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt - Individuelles Versagen oder gesellschaftliche Notwendigkeit?, in: Offe, C. (Hrsg.), a.a.O., S. 100.

102) Vollends fragwürdig wird der Versuch von Sengenberger, mit der Segmentierung auch das Niveau der Gesamtarbeitslosigkeit zu erklären, vgl. Sengenberger, W., Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstruktur, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 4, 1977, S. 220 f.

beitsplätze mit qualifizierten Tätigkeitsinhalten der Rationalisierung anheim<sup>103)</sup>. "Konvergierende Interessen der Kapitaleigner und Arbeiter (...) der Stammbesetzungen"<sup>104)</sup> dürften daraus kaum abzuleiten sein.

Diese Fehlinterpretation wird nicht zuletzt durch mangelnde Differenzierung zwischen Entlassungsrisiko und Wiedereinstellungschance und der mangelnden Differenzierung wiederum zwischen einzelnen Formen der Entlassung, wie Einzelkündigung, Massenentlassung, Stilllegung, hervorgerufen. Die sich über alle Berufe und Branchen erstreckenden umfangreichen Bewegungen auf dem Gesamtarbeitsmarkt durch Entlassungen und Besetzung von offenen Stellen lassen zudem die unterstellte Abschottung der betriebszentrierten Teilarbeitsmärkte nicht erkennen. Ferner wird die Betriebsspezifität der Qualifikationsprofile überbetont, während der Stellenwert von formalen Bildungsabschlüssen, von extrafunktionalen Fähigkeiten und von Personalstrategien nach dem Senioritätsprinzip aber unterbewertet sowie die Bedeutung der physisch-psychischen Leistungsreduktion völlig vernachlässigt bleibt<sup>105)</sup>. Schließlich zeichnet der Segmentationsansatz ausschließlich ein statisches Bild des Arbeitsmarktes und blendet den gerade bei älteren Arbeitnehmern zu verzeichnenden prozessualen Charakter von Abstufungen und sich kumulierenden Arbeitsmarktrisiken aus.

Zum Alternativrollenkonzept ist kritisch anzumerken, daß ähnlich wie beim Vorurteilsansatz sozial-psychologische Zuschreibungsprozesse als bestimmend für Beschäftigungs-

---

103) Brinkmann, C., Arbeitslosigkeit und Mobilität, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, 1977.

104) Buttler, F., Gerlach, K., Liepmann, P., a.a.O., S. 23.

105) Seifert, H., Problemgruppen des Beschäftigungssystems und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Vortrag vor der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften - Verein für Socialpolitik -, Manuskript, Hamburg 1978, S. 26.

probleme verstanden werden, dabei aber eine Verwechslung des Ursache-Wirkungs-Verhältnisses vorliegt, denn eine hohe Beschäftigungsfluktuation dürfte eher die Folge als die Voraussetzung für die selektive unternehmerische Personalpolitik sein. Alternativrollen sind gleichfalls die Folge dieser Politik; gering qualifizierte, leistungsgeminderte Arbeitskräftegruppen tragen die höchsten Beschäftigungsrisiken, ihnen werden die Alternativrollen geradezu aufgezwungen. Ältere Arbeitnehmer leiden nicht deshalb unter besonderen Beschäftigungsrisiken und -benachteiligungen, weil ihnen die Option der Alternativrolle "Ruhestand" offensteht, sondern umgekehrt: weil ihre Beschäftigungschancen so unzureichend sind, werden sie aus dem Erwerbsleben ausgesondert und in den (vorzeitigen) Ruhestand getrieben. Dies schließt nicht aus, daß Arbeitgeber wiederum in einem Wechselprozeß den Tatbestand der allgemeinen Abdrängung in den Ruhestand ausnutzen, um auch die noch voll leistungsfähigen älteren Arbeitnehmer zu benachteiligen. Da die Aktualisierung der Alternativrolle "Ruhestand" nach den gesetzlichen Bestimmungen aber frühestens ab 60 Jahren möglich ist, wird jedoch in keiner Weise ersichtlich, welche Alternativrollen 45- bis 58jährige Arbeiter oder Angestellte aufzuweisen haben<sup>106)</sup>.

---

106) Bispinck, R., Hofemann, K., Theoretische und empirische Defizite der "Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit", in: Sozialer Fortschritt, Nr. 10, 1978, S. 233.

#### 4. BESCHÄFTIGUNGSRISIKEN ÄLTERER ARBEITNEHMER - ZUSAMMENFASSENDE ANALYSE -

Nach der Darstellung und Bewertung der drei dominanten Erklärungsansätze soll im folgenden unter Einbeziehung der diskutierten unterschiedlichen Erklärungsmomente der Versuch einer zusammenfassenden Analyse der differenzierten Bestimmungsfaktoren für Entstehung und Verlauf der die älteren Arbeitnehmer treffenden Beschäftigungsrisiken unternommen werden. Dabei ist von der allgemeinen These auszugehen, daß die Beschäftigungsrisiken von Arbeitnehmern um so geringer sind, je höher ihre Mobilitätsfähigkeit in Anpassung an die Bewegungen des Kapitals ist und je besser sich ihre Arbeitskraft vom Kapital verwerten läßt. Eine Minimierung der Risiken setzt also voraus:

- Keine Verschleißerscheinungen des physisch-psychischen Leistungspotentials,
- breite allgemeine und berufliche Ausbildung, die Voraussetzungen für spezialisierte Arbeitsvollzüge und qualifikatorische Anpassungen bietet,
- lange Nutzbarkeit von Qualifizierungsinvestitionen,
- räumliche, zeitliche und persönliche Flexibilität.

Diese einzelnen Komponenten werden für ältere Arbeitnehmer im Regelfall seltener zutreffen als für jüngere Arbeitnehmer, was - insbesondere bei Kumulation - besondere Betroffenheit durch Beschäftigungsrisiken bedingt.

##### 4.1 Das Risiko berufliche Abstufung und unterwertige Beschäftigung

Der Prozeß der beruflichen Abstufung ist zum einen die Folge der physisch-psychischen Leistungsminderungen, und zwar um so stärker, je weniger wichtig das Ausbildungs-

niveau für den Arbeitsvollzug ist. Immer dann ergibt sich die Gefahr von Beschäftigungsproblemen, wenn eine Diskrepanz existiert zwischen "(a) steigenden Leistungsanforderungen, zu deren Bewältigung mit zunehmendem Alter die Leistungsfähigkeit gesteigert werden mußte, und (b) der Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit durch eben jene steigenden Leistungsanforderungen selbst"<sup>107)</sup>.

Diese Zangenbewegung vollzieht sich wenig spektakulär, quasi im alltäglichen Arbeitsprozeß, sowohl in bezug auf die Steigerung der Leistungsanforderungen als auch in bezug auf die durch die zeitliche Dauer (Alter) der Anforderungen bewirkten Leistungsminderungen. Je stärker sich nun die Diskrepanzen ausprägen, um so eher wird das Unternehmen in Verfolgung des Rentabilitätskalküls versuchen, die Leistungsschwächeren durch Leistungsfähigere zu ersetzen. "In der Personalwirtschaft wird heute weit aus kostenorientierter gearbeitet als in den 50er Jahren. (...) Damit ist kaum noch möglich, weniger produktive Mitarbeiter 'durchzuziehen'. (...) Ebenso führt die zentrale und regelmäßige Überwachung des Krankenstandes und seiner Ursachen zu entsprechenden personalpolitischen Konsequenzen"<sup>108)</sup>, heißt es in einer Studie über den Einsatz älterer Arbeitnehmer in der Stahlindustrie. Hinzu kommt, daß nicht selten auch von seiten der Arbeitskollegen auf diejenigen Druck ausgeübt wird, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, die nicht länger "Schritt-Halten" können und damit auch die (Leistungs-)Entlohnung der anderen mindern.

Ein instruktives Beispiel für diesen Prozeß einer "Freisetzung" älterer Arbeitnehmer von ihren angestammten belastungsintensiven Arbeitsplätzen bietet die Situation in der Eisen- und Stahlindustrie. Anhand einer Quer-

---

107) Böhle, F., Altmann, N., a.a.O., S. 134.

108) Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Eisen und Stahl, Zur Lage der älteren Arbeitnehmer in der Stahlindustrie, a.a.O., S. 5.

schnittsanalyse konnte festgestellt werden, daß die Quote der Beschäftigten, die in Warmbetrieben bzw. an Arbeitsplätzen mit besonderen stahltypischen Belastungen arbeiten, nach dem 51. Lebensjahr in Relation zur gesamtwirtschaftlichen Altersstruktur stark abfällt. Vergleichbare Ergebnisse läßt eine Längsschnittanalyse dieser Studie erkennen: Innerhalb eines zehnjährigen Beobachtungszeitraums wechselten 91,7 vH der ursprünglich beschäftigten Arbeiter den Arbeitsplatz, davon schieden 50,4 vH ganz aus dem Unternehmen aus, für 22,6 vH der Wechsler waren gesundheitliche Gründe ausschlaggebend. Der Zeitpunkt des Ereignisses lag in der Regel zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr<sup>109)</sup>.

Um überhaupt noch eine Arbeitsmöglichkeit zu finden, sind die betroffenen älteren Arbeitnehmer gezwungen, innerbetrieblich oder zwischenbetrieblich sog. Altersarbeitsplätze, das sind schlechtbezahlte Hilfsarbeitertätigkeiten - wie Kontrolle, Reinigung, Registratur, Post, Portier, Materialausgabe, Lager, Wache, Pförtner -, zu besetzen<sup>110)</sup>. Derartige Ausweicharbeitsplätze am unterprivilegierten und diskriminierten Rand der Belegschaft werden nun aber gerade zum bevorzugten Bezugspunkt von Rationalisierungsmaßnahmen und stehen deshalb im Unternehmen auch nur sehr begrenzt zur Verfügung.

Für viele Ältere verbleibt oftmals nur die Möglichkeit, eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente zu beantragen, deren finanzielle Kompensationsleistungen allerdings recht gering sind und Einbußen von häufig mehr als der Hälfte des letzten Einkommens implizieren. Gleichwohl werden nicht bei jeder Leistungsminderung Renten gewährt, da nur bei offiziell deklarierten schwerwiegenden Fällen der Risikotatbestand formal als erfüllt gilt. Nach BÖHLE und

109) Ebenda, S. 50 ff.

110) Deutsche Gesellschaft für Personalführung, Einsatz älterer Arbeitnehmer, Ergebnisse einer Untersuchung in 30 Industriebetrieben, RKW-Projekt A 41, Neuwied 1972, S. 59.

ALTMANN besteht "eine erhebliche Spanne zwischen der physisch-psychischen Minderung der Leistungsfähigkeit und den daraus resultierenden negativen Konsequenzen für die hiervon betroffenen Arbeitskräfte einerseits und der Erfüllung des Risikotatbestandes im Sinne der gesetzlichen Regelungen andererseits, was zur Folge hat, daß im "Normalfall" Beeinträchtigungen der physisch-psychischen Leistungsfähigkeit und daraus resultierender Verschlechterung der gesamten Arbeits- und Beschäftigungssituation kein gesellschaftlicher Risikoausgleich gegenübersteht"<sup>111)</sup>. Aus der Interessenlage des Unternehmens erweist sich die Möglichkeit zur Frühinvalidisierung als durchaus rentabilitätssteigernd, kann doch eine sozial akzeptierte Trennung von den verbrauchten und nunmehr unrentablen Arbeitskräften erfolgen, ohne zur Zahlung der selbst verursachten sozialen Kosten (vorzeitige Rentenleistungen) verpflichtet zu werden. Diese werden auf die Rentenversicherungsträger abgewälzt<sup>112)</sup>.

Eng verknüpft mit diesen auf die defizitäre körperliche Konstitution zurückführbaren beruflichen Abstufungsprozessen ergeben sich Prozesse der Ausgliederung und Abgruppierung vor dem Hintergrund der Entwicklung der Qualitätsanforderungen. Im Zuge des wissenschaftlichen, technischen und ökonomischen Wandels setzen sich in zunehmendem Maße und in immer schnellerer Zeitfolge technische und organisatorische Veränderungen am Arbeitsplatz durch, die im Kern auf eine Ersetzung menschlicher Arbeit durch den Einsatz von Maschinen auf einer höheren Mechanisierungs- oder auch Automatisierungsstufe hinauslaufen. So werden, was sich immer wieder an Einzelbeispielen belegen läßt, traditionelle Berufe ganz vernichtet oder aber die Arbeitsvollzüge in einem Maße normiert und standardisiert,

---

111) Böhle, F., Altmann, N., a.a.O., S. 157 f.

112) Rütth, W., Ursachen vorzeitiger Berufs- und Erwerbsunfähigkeit, Göttingen 1976, S. 100.

daß sich die Anforderungen an Fähigkeiten und Kenntnisse merkbar reduzieren.

Für die betroffenen Arbeitskräfte ergibt sich als bedrohliche Konsequenz daraus eine Erosion traditioneller Qualifikationselemente, d.h. eine Entqualifizierung. Während diese Entwicklung durchaus dem Unternehmensinteresse entspricht - die Austauschbarkeit der Arbeitskräfte nimmt zu, denn sie können durch Unqualifizierte ersetzt werden -, schwächt sich im Gegensatz dazu die Position der Arbeitnehmer sowohl im Betrieb als auch auf dem Arbeitsmarkt. Inwieweit ältere Arbeitnehmer von diesen Änderungen der Tätigkeitsanforderungen betroffen werden und gegebenenfalls Kompensationsstrategien ergreifen können, hängt von der Art der von ihnen besetzten Arbeitsplätze und damit korrespondierend vom Niveau sowohl der formal zertifizierten Erst- und Ausgangsqualifikation als auch der betriebsspezifischen Qualifikation ab.

In der betrieblichen Personalpolitik fungiert das formale Qualifikationsniveau zwar als ein wichtiges, nicht aber als hinreichendes und ausschließliches Kriterium bei Entscheidungen über die Besetzung von qualifizierten Arbeitsplätzen, bietet es doch dem Unternehmen nur eine beschränkte Information über die potentielle berufliche Leistungsfähigkeit. Eine jüngere Arbeitskraft besetzt nicht schon deswegen einen qualifizierten Arbeitsplatz, nur weil ihr Qualifikationszertifikat "besser" ist als das des langjährig im Betrieb beschäftigten älteren Arbeitnehmers. In einer Reihe von Studien über innerbetriebliche Arbeitsmärkte und Personalrekrutierungsmechanismen - dies gilt vornehmlich für den industriellen Fertigungsbereich und die Arbeiterberufe - konnte beobachtet werden, daß der Zugang zu gutbezahlten, hohe Qualifikationen erfordernden Arbeitsplätzen maßgeblich nach einem infor-

mellen Senioritätsprinzip geregelt wird<sup>113)</sup>. Arbeitskräften mit einer längeren Betriebszugehörigkeit gelingt es damit, sich über eine innerbetriebliche vertikale Mobilitätskette "auf Arbeitsplätze mit einem günstigeren Lohn-Mühe-Verhältnis vorzuarbeiten"<sup>114)</sup>. Nun entspricht eine derartige unternehmerische Personalpolitik nicht nur den vorherrschenden Gerechtigkeitsvorstellungen der Beschäftigten, diese Politik hat auch einen rentabilitätsbezogenen Hintergrund. Mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit werden von den Arbeitnehmern komplizierte betriebsbezogene Fertigkeiten erworben, und die Unternehmensführung kennt die funktionalen wie extrafunktionalen Fähigkeiten der langjährigen Mitarbeiter, hat sie jahrelang getestet und kann sie risikolos einsetzen. Eine derartige Personalpolitik, die die Arbeitskräfte über nicht formalisierte Anlernprozesse mit Aufgaben betraut, für die sie eigentlich nicht die erforderliche umfassende Qualifikation besitzen, führt - obgleich ältere Arbeitnehmer dadurch einerseits stark begünstigt werden können - gerade für diese Personengruppe andererseits auch zu besonderen Risiken bei Verschiebungen von Qualifikationsanforderungen.

Eine betriebsspezifische Qualifikation ist im Regelfall auf Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes zuge richtet und eröffnet wenig weiterreichende Qualifikationsreserven. Dies hat zur Folge, daß der hohe Grad an Spezialisierung einhergeht mit einem eingeschränkten, wenn auch nicht aufgehobenen Grad der Brauchbarkeit der Arbeitskraft für alternative Unternehmer, oder anders: die Verwertbarkeit der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt sinkt. Darüber hinaus steht der Spezialisierung eine

---

113) Klein, W., Die Einkommensrisiken der Arbeitnehmer in einzelwirtschaftlichen Gebilden, Dissertation, Köln 1975, S. 232. - Bosch, G., Arbeitsplatzverlust - Die sozialen Folgen einer Betriebsstillegung, Frankfurt 1978, S. 50 ff.

114) Bosch, G., Soziale Folgen einer Betriebsstillegung, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 4, 1978, S. 234.

Nichtnutzung und ein möglicher Verfall all jener Fähigkeiten und Fertigkeiten gegenüber, die in früheren Jahren in den formalen Ausbildungsgängen erworben worden sind. Gerade die Fähigkeiten, die durch Übung aktiviert werden, entwerten sich, wenn das ständige "Training" wegfällt. Ein auf diesen Widersprüchen aufbauender Risikotatbestand ist latent vorhanden und vergrößert sich bei einem geringen Niveau an beruflicher Allgemeinbildung, wird aber erst dann manifest, wenn sich an den angestammten Arbeitsplätzen Anforderungswandlungen durchsetzen. Zu diesem Zeitpunkt werden sowohl der zunehmende, kaum reversible Verfall ungenutzter Fähigkeiten sichtbar als auch die Entwertung der geübten betriebsspezifischen Qualifikationen<sup>115)</sup>.

Folgende Anpassungsalternativen stehen bei Anforderungswandlungen nun grundsätzlich zur Verfügung<sup>116)</sup>:

#### Die Arbeitskräfte

- (1) führen die neu entstehenden, in ihren Inhalten und Qualifikationsanforderungen reduzierten Tätigkeiten aus;
- (2) suchen nach Möglichkeiten, über eine horizontale, zwischenbetriebliche Mobilität ihre ehemalige Tätigkeit weiter auszuüben;
- (3) erwerben über innerbetriebliche oder öffentliche Bildungsmaßnahmen eine neue Qualifikation, die ihnen die Ausführung einer anderen, der ehemaligen aber zumindest adäquaten Tätigkeit erlaubt (Höherqualifikation);

---

115) Pohl, H-J., Humanisierung der Arbeit für ältere Arbeitnehmer, in: Soziale Welt, Nr. 3, 1976, S. 282 f.

116) In Anlehnung an: Hofbauer, N., Bintig, U., Dadzio, W., Materialien zur Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 5, 1968, S. 146.

- (4) besetzen innerbetrieblich oder zwischenbetrieblich neue, einfache Arbeitsplätze und wechseln ihre Tätigkeit;
- (5) scheiden aus dem Erwerbsleben aus.

Die Optionen (2) und (3), mit denen eine Dequalifizierung vermieden werden kann, dürften Arbeitnehmern im höheren Lebensalter nur im geringeren Maße offenstehen. So sind einem Transfer des erworbenen Qualifikationsniveaus auf einen anderen Arbeitsplatz bzw. in eine neue Tätigkeit enge Grenzen gesetzt, einmal wegen der Spezifik der Qualifikationen, zum anderen wegen des innerbetrieblich praktizierten informellen Senioritätsprinzips, das eine Besetzung qualifizierter Positionen weniger über den externen Arbeitsmarkt als über den langwierigen Aufstiegsprozeß im Betrieb vorsieht. Ferner läßt das Interesse der Unternehmen an Bildungsmaßnahmen, wie humankapitaltheoretisch abzulesen ist, mit zunehmendem Alter, d.h. mit sich verkürzender Dauer des verbleibenden Arbeitslebens und der nutzbaren Arbeitskraft, sukzessive nach. Letztlich werden auch durch die Bedingungen des außerberuflichen Lebenszusammenhangs älterer Arbeitnehmer Mobilitätsbarrieren errichtet, entstehen doch mit zunehmendem Alter Bedürfnisse nach Konstanz der Familien- und Wohnsituation, der sozialen und kulturellen Bezugssysteme, die räumliche und auch zeitliche Mobilitätsprozesse restringieren.

Bei der Alternative (1) kommt hinzu, daß sich im Rationalisierungsfall die Zahl der Arbeitsplätze reduziert, mit der Möglichkeit für die unternehmerische Personalpolitik, nun zur Selektion greifen zu können. Obgleich das Unternehmen einerseits an gerade bei älteren Arbeitnehmern vorhandenen sozialen, extrafunktionalen Qualifikationen, wie Verantwortungsbewußtsein, Genauigkeit, Disziplin, Zuverlässigkeit, Loyalität und Betriebsbindung, Interesse bekundet, steht dem andererseits aber auch die

Erwartung gegenüber, daß jüngere Arbeitskräfte eine größere Flexibilität aufbringen und sich eher an den reduzierten Tätigkeitsvollzug anpassen. Dies um so mehr, als bei den neuen restriktiven Tätigkeiten die körperliche Konstitution mehr zählen kann als fachliches Können. Die Alternative (4) kommt einem Abschieben auf die bereits genannten Hilfsarbeitertätigkeiten gleich, auf denen lediglich qualifikationsinadäquate Arbeit möglich ist.

## 4.2 Das Risiko Arbeitslosigkeit

### 4.2.1 Das Entlassungsrisiko

Wir können von Arbeitslosigkeit sprechen, wenn - abgesehen von Neueintritten auf dem Arbeitsmarkt - zwei Situationen in Abfolge eintreten, erstens der Arbeitsplatzverlust und zweitens das kurzfristige oder auch längerfristige Nicht-Gelingen der Besetzung eines neuen Arbeitsplatzes. Eine Überrepräsentanz von bestimmten Arbeitslosengruppen kann dabei auf Selektionsprozesse bei der Entlassung aus einem Arbeitsverhältnis und/oder auf Selektionsprozesse bei der beruflichen Wiedereingliederung zurückgeführt werden. Beide Prozesse können sich überlagern und verstärken oder - wie es auch denkbar ist - gegenläufig kompensieren und im Extrem neutralisieren. Gemäß dieser analytischen Trennung der Arbeitslosigkeit in zwei Ebenen sind jeweils die spezifischen Probleme älterer Arbeitnehmer zu untersuchen.

Bei dem Tatbestand der Entlassung wiederum kann zwischen drei, in der Praxis allerdings eng miteinander verknüpften Situationen unterschieden werden:

- (1) Bestimmte Tätigkeiten in einem Betrieb werden in Anpassung an konjunkturell oder strukturell bedingte Nachfragerückgänge vorübergehend oder endgültig eingestellt und die damit beauftragten Arbeitnehmer entlassen.

- (2) Durch technisch-organisatorische Rationalisierungsmaßnahmen fallen bestimmte Tätigkeiten weg, die betreffenden Arbeitnehmer werden entlassen.
- (3) Arbeitnehmer werden entlassen, doch ihre Tätigkeiten werden durch innerbetriebliche Umsetzungen von anderen übernommen.

Während die Fälle (1) und (2) zur Nichtbesetzung bzw. zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen, läßt der Fall (3) eine personalpolitische Strategie erkennen, die unabhängig von dem Bestand des Arbeitsplatzes und der Weiterführung der spezifischen Tätigkeit bestimmte Arbeitnehmer selektiv mit Kündigungen bedroht.

Bei Betriebsstillegungen oder Konkursen (1) werden alle Tätigkeiten eingestellt, alle Arbeitsplätze vernichtet und alle Beschäftigten entlassen. Je nach ihrer Struktur- und Konjunkturreagibilität werden bestimmte Branchen und Wirtschaftszweige mit derartigen globalen quantitativen Anpassungen in unterschiedlicher Intensität konfrontiert, wie dies auch in der gegenwärtigen Wirtschaftslage zum Ausdruck kommt. Auskünfte über die Betroffenheit älterer Arbeitnehmer bei diesen Situationen ließen sich bei einer differenzierten Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten in Branchen und Wirtschaftszweigen ermitteln<sup>117)</sup>.

Bei weniger drastischen Einschnitten, also bei einer selektiven Anpassung der Produktion an Absatzrückgänge (1), wäre zu überprüfen, welche Arbeitsplätze und Tätigkeiten sich am ehesten dafür eignen. In Anlehnung an entsprechende Überlegungen des Segmentationsansatzes erscheint

---

117) Die zuletzt für 1969 bekannten Daten dürften heute noch kaum aussagefähig sein (vgl. Klauder, W., Altersgliederung der abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 8, 1969, S. 633 ff.).

die Annahme plausibel, daß diese Tätigkeiten vornehmlich in produktionsnahen und nachfragerereagiblen Abteilungen und Betriebsteilen zu finden sind, zudem geringe Qualifikationen erfordern und restriktive Arbeitsbedingungen aufweisen<sup>118)</sup>. Sie dürften zugleich auch diejenigen sein, die besonders rationalisierungsanfällig sind (2).

Inwieweit gerade ältere Arbeitnehmer diese unsicheren, krisen- und rationalisierungsgefährdeten Arbeitsplätze besetzen, bleibt unbestimmt. Infolge des Senioritätsprinzips und der betriebsspezifischen Qualifizierungsprozesse werden ältere Arbeitnehmer dort erst dann überproportional vertreten sein, wenn die oben beschriebenen Abstufungsprozesse bereits ihre volle Wirkung entfaltet haben.

Eine selektive personenbezogene und nicht arbeitsplatzbezogene Entlassungspolitik (3) läßt über den Weg der inner-, aber auch außerbetrieblichen Umsetzung an Stellen im Betrieb personalpolitische Konsequenzen erkennen, an denen eigentlich keine Arbeitsplätze oder Tätigkeiten entfallen. Da es dem Bestreben des Unternehmens entspricht, Arbeitskräfte mit hoher betriebsspezifischer Qualifikation, hoher Leistungsfähigkeit und ausgeprägten extrafunktionalen Fähigkeiten so lange wie möglich zu halten, werden sie auch bei länger anhaltenden Kapazitätsunterauslastungen und bei Arbeitsanfallrückgängen in den von ihnen vollzogenen Tätigkeiten nicht ohne weiteres entlassen, sondern eher auf andere Arbeitsplätze umgesetzt. Infolge der leichten Substituierbarkeit von unqualifizierten Arbeitskräften durch qualifizierte Arbeitskräfte setzt ein Verdrängungsprozeß von oben nach unten ein, der

---

118) In Vereinbarung auf diesen Fall und unter Vernachlässigung anderer Entlassungsformen und unter Ausblendung der Wiedereinstellungsmodalitäten diskutiert Lenhardt den Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeit; Lenhardt, G., a.a.O., S. 474 f.

sich schließlich in Entlassungen der Gruppen am unteren Ende der betrieblichen Positionshierarchie äußert. Unqualifizierte Arbeitnehmer sehen sich demnach einem doppelten Entlassungsrisiko ausgesetzt: 1. weil ihre Arbeitsplätze besonders gefährdet sind (1 und 2), und weil 2. sie zusätzlich durch besser Qualifizierte ersetzt werden können (3)<sup>119)</sup>.

Verständlich wird diese selektive Personalpolitik aus Kostenüberlegungen: Arbeitskräfte mit betriebsspezifischen Qualifikationen sind auf dem externen Arbeitsmarkt nur schwer wiederzufinden, überdies würde ihre externe Rekrutierung hohe Wiederbeschaffungskosten hervorrufen. Bei der Frage nach der Betroffenheit älterer Arbeitnehmer von der Selektion kann wiederum mit der Evidenzhypothese gearbeitet werden, daß nur dann, wenn bereits Abstufungsprozesse und unterwertige Beschäftigung eingetreten sind, ein hohes Entlassungsrisiko besteht<sup>120)</sup>. Dies verweist einmal mehr auf die Risikohaftigkeit der unterwertigen Beschäftigung, deren Akzeptierung nicht gleichbedeutend ist mit der Abwendung späterer Arbeitslosigkeit.

Versucht man unter Berücksichtigung der gegenläufigen Tendenzen, Abstufung einerseits, Seniorität, betriebsspezifische Qualifikation andererseits, das Entlassungsrisiko älterer Arbeitnehmer zusammenfassend abzuschätzen, so wird ein überproportionales Risiko kaum anzunehmen sein. Dies gilt um so mehr, als die in den letzten Jahren immer stärker ausgeweiteten gesetzlichen und tarifvertraglichen Kündigungsschutzregelungen ältere Arbeitnehmer nachhaltig begünstigen. Auch die Politik der Betriebsräte

---

119) So auch - in Abgrenzung zu Lenhardt - Hildebrandt, E., Wie entsteht denn nun Arbeitslosigkeit in der BRD?, in: Leviathan, Nr. 4, 1975, S. 133.

120) Die Auswirkungen selektiver Massentlassungen auf u.a. ältere Arbeitnehmer beschreibt an einem Fallbeispiel Dombois, R., Massentlassungen bei VW: Individualisierung der Krise, in: Leviathan, Nr. 4, 1977, S. 446.

mag zu dieser relativen Begünstigung beitragen, denn sie treffen die ihnen von den Unternehmen aufgedrängten Entscheidungen über personelle und soziale Kriterien bei - im Gesamtumfang vorgegebenen - Kündigungen häufig so, daß zu allererst jugendliche und weibliche Arbeitnehmer entlassen werden.

#### 4.2.2 Das Risiko der Nicht-Wiedereingliederung

Betrachten wir nunmehr die sowohl den Bestand als auch die Struktur der Arbeitslosigkeit konstituierende Situation der Nicht-Wiedereingliederung von aus dem Arbeitsverhältnis Entlassenen. Arbeitslosigkeit entsteht ja nur unter der Konstellation, daß die Entlassenen anderweitig keine neue Beschäftigung finden, ein Tatbestand, der im umfassenden Ausmaß erst bei einem globalen Angebotsdefizit an Arbeitsplätzen zu erwarten ist. Unter den Bedingungen eines gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktgleichgewichts indessen - Angebot und Nachfrage nach Arbeitsplätzen stimmen, abgesehen von friktionellen, regionalen und strukturellen Einbrüchen, überein - stünde den entlassenen Arbeitskräften eine entsprechend hohe Zahl an offenen Stellen gegenüber und die Unternehmen wären gezwungen, auch solche evtl. gesundheitsbeeinträchtigte und leistungsgeminderte Kräfte zu rekrutieren, die ihren ursprünglich hoch gesteckten Vorstellungen nicht entsprechen. Anders demgegenüber die Verhältnisse in der Phase der Unterbeschäftigung: Aus dem Gesamtpotential von Entlassenen und den zusätzlich auf den Arbeitsmarkt stoßenden Schul- und Ausbildungsabgängern können bei der Neubesetzung von Arbeitsplätzen die "Guten" von den "Schlechten" nahezu unbegrenzt ausgesondert werden, mit der Folge einer personenbezogenen Einstellungsselektivität, die die Entlassungsselektivität in ihrem Ausmaß bei weitem übertrifft. Das wird bei einem Fall wie der Massenentlassung deutlich, hier werden alle entlassen; einige wenige fin-

den, ohne also arbeitslos zu werden, sofort eine neue Stelle, ein Großteil wird im Zeitablauf nach und nach integriert, einige werden schließlich ganz verdrängt. "Die Selektivität des 'Heuerns' wirkt mehr diskriminierend als die Selektivität des 'Feuerns'." <sup>121)</sup>, mit dieser kurzen und treffenden Formel kann die Entwicklungsrichtung des auf die Zusammensetzung der Arbeitslosen zielenden doppelten Strukturalisierungseffektes umschrieben werden.

Daß vornehmlich ältere Arbeitnehmer zu den Benachteiligten des Wiedereinstellungsprozesses zählen, kann kaum verwundern, werden doch von den Unternehmen für die Einstellung Leistungsanforderungen gestellt, die sie schwerlich erfüllen können. In einer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durchgeführten empirischen Verlaufsuntersuchung, die sich auf die Wiedereingliederung einer repräsentativen Gruppe von Arbeitslosen in dem Zeitraum von Herbst 1974 bis Herbst 1975 bezog, gelangen die Autoren zu dem abschließenden Ergebnis, daß die Wiedereingliederungschancen von Älteren außerordentlich schlecht sind <sup>122)</sup>. Quantifizieren läßt sich dies durch Tabelle 20, die nachweist, daß der Anteil derjenigen, die eine Arbeit aufgenommen haben, bei den 30- bis unter 35jährigen mit 48,6 vH am höchsten ist und dann mit zunehmendem Alter absinkt bis auf 5,6 vH bei den über 59jährigen.

---

121) Schmid, G., a.a.O., S. 57.

122) Brinkmann, C., Schober-Gottwald, K., Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/75, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, 1976, S. 97. - Zu vergleichbaren Ergebnissen gelangt: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Forschungsbericht: Arbeitssuchende, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung, Bonn 1978, S. 33 ff.

Tabelle 20:

Deutsche Arbeitslose vom September 1974 nach  
Verbleib im September 1975 sowie nach Alter  
in vH

| Alter \ Verbleib      | Arbeitslos | Aufnahme<br>einer Arbeit |
|-----------------------|------------|--------------------------|
| bis unter 20 Jahre    | 45,2       | 27,4                     |
| 20 bis unter 25 Jahre | 44,9       | 26,1                     |
| 25 bis unter 30 Jahre | 46,1       | 27,1                     |
| 30 bis unter 35 Jahre | 48,6       | 29,5                     |
| 35 bis unter 40 Jahre | 40,0       | 40,6                     |
| 40 bis unter 45 Jahre | 39,9       | 42,9                     |
| 45 bis unter 50 Jahre | 37,9       | 44,3                     |
| 50 bis unter 55 Jahre | 29,7       | 46,2                     |
| 55 bis unter 60 Jahre | 17,1       | 47,3                     |
| 60 Jahre und älter    | 5,6        | 15,0                     |
| Insgesamt             | 37,7       | 33,5                     |

Quelle: Brinkmann, C., Schober-Gottwald, K., Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/75, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, 1976, S. 98.

Gliedert man die jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten in die Komponenten Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und Dauer der Arbeitslosigkeit, läßt sich ebenfalls erkennen (Tabelle 21), daß nämlich die Beschäftigungsrisiken älterer Arbeitnehmer primär in der langen Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. in den schlechten Wiedereingliederungschancen bestehen und erst in zweiter Linie in der Gefahr, überhaupt - wenn auch nur für kurze Zeit - arbeitslos zu werden. Greifen wir die Altersgruppe der 55-bis unter 60jährigen heraus, so waren zwar nur 4,6 vH der

Erwerbspersonen von der Arbeitslosigkeit betroffen, die einmal Arbeitslosen wiesen aber eine durchschnittlich vollendete Dauer der Arbeitslosigkeit von 59 Wochen auf. Konträr dazu die Lage der Jugendlichen: Immerhin 13,2 vH der 20- bis unter 25jährigen waren 1976 mindestens einmal arbeitslos, aber "lediglich" für eine Dauer von 24,2 Wochen.

Tabelle 21:

Gliederung der Arbeitslosenquote nach dem  
Merkmal Alter 1976

| Altersgruppe<br>.. bis unter<br>.. Jahre                                                                                                                                                                       | Arbeits-<br>losen-<br>quote<br>in vH | Dauer der<br>Arbeits-<br>losigkeit<br>in Wochen | Betroffenheit<br>von Arbeits-<br>losigkeit<br>in vH |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| unter 20                                                                                                                                                                                                       | 4,2                                  | 17,1                                            | 12,8                                                |
| 20 bis unter 25                                                                                                                                                                                                | 6,1                                  | 24,1                                            | 13,2                                                |
| 25 bis unter 30                                                                                                                                                                                                | 5,5                                  | 29,5                                            | 9,7                                                 |
| 30 bis unter 35                                                                                                                                                                                                | 3,5                                  | 31,6                                            | 5,7                                                 |
| 35 bis unter 40                                                                                                                                                                                                | 3,1                                  | 32,9                                            | 4,9                                                 |
| 40 bis unter 45                                                                                                                                                                                                | 3,1                                  | 35,8                                            | 4,6                                                 |
| 45 bis unter 50                                                                                                                                                                                                | 3,1                                  | 42,5                                            | 3,8                                                 |
| 50 bis unter 55                                                                                                                                                                                                | 3,4                                  | 50,8                                            | 3,5                                                 |
| 55 bis unter 60                                                                                                                                                                                                | 5,2                                  | 59,0                                            | 4,6                                                 |
| 60 bis unter 65                                                                                                                                                                                                | 5,4                                  | 89,4                                            | 3,2                                                 |
| Quelle: Egle, F., Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote, Dauer der Arbeitslosigkeit und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, 1977, S. 227. |                                      |                                                 |                                                     |

Wie sehr sich die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer auf das Problem der Arbeitslosigkeitsdauer zuspitzt, belegen auch die von der Bundesanstalt für Arbeit in den Strukturanalysen aufgeschlüsselten altersspezifischen Daten über die bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit der zum Stichtag ermittelten Arbeitslosen (was einen Unterschied zur durchschnittlich vollendeten Dauer der Arbeitslosigkeit ausmacht). Tabelle 22 weist für den Stichtag Ende Mai 1978 aus, daß während von der Gesamtzahl aller Arbeitslosen 22,2 vH länger als ein Jahr arbeitslos sind, von den 50 bis unter 55jährigen 35,9 vH und von den 55- bis unter 60jährigen 38,4 vH dieses Schicksal erleiden müssen. Gegenüber 1976 hat sich diese Entwicklung noch verstärkt: Ende September 1976 waren länger als ein Jahr arbeitslos 17,9 vH aller Arbeitslosen und 31,0 bzw. 31,8 vH der Arbeitslosen der beiden oberen Altersgruppen<sup>123)</sup>.

Diese geringen Wiedereingliederungschancen werden verständlich, wenn man sich nur die Interdependenz zwischen Alter und Gesundheitsbeeinträchtigung vergegenwärtigt. Gesundheitliche Einschränkungen nehmen nämlich mit steigendem Alter deutlich zu. So weisen 50,5 vH der Arbeitslosen in der Altersgruppe 45 bis 64 Jahre gesundheitliche Einschränkungen auf, wohingegen es bei der Gesamt-

---

123) Über die Gruppe der älteren Arbeitnehmer hinweg wird die Gruppe der Dauerarbeitslosen, die seit Beginn des massiven Beschäftigungseinbruchs kontinuierlich zugenommen hat, selbst zu einer Problemgruppe, da unabhängig von anderen Merkmalen "die Dauer der Arbeitslosigkeit - über die Verfestigung von Lern- und Verlerneffekten - selbst zu einem Faktor wird, der die Wiedereingliederung erheblich negativ beeinflußt" (Elsner, W., Soziale Kosten der Wirtschaftskrise: Lebenslage - Verschlechterungen und Anpassungsleistungen von Arbeitslosen, Diskussionsarbeiten der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Bielefeld, Nr. 51, Bielefeld 1978, S. 2). - Vgl. zum Problem der Dauerarbeitslosigkeit: Egle, F., Leupoldt, R., Mehrfacharbeitslosigkeit, Dauer der Arbeitslosigkeit und Wiedereingliederung von Arbeitslosen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4, 1977, S. 463 ff.

heit der Arbeitslosen "nur" 28,8 vH sind. Spiegelbildlich zu den geringen Wiedereingliederungschancen älterer Arbeitnehmer präsentiert sich die Struktur der offenen Stellen: Von den im Mai 1978 gemeldeten offenen Stellen weisen 38,1 vH eine Höchstaltersgrenze auf, davon kommen mehr als die Hälfte (52,9 vH) ausschließlich für Bewerber bis höchstens 40 Jahre in Betracht<sup>124)</sup>.

Das Merkmal Alter fungiert damit als ein Selektionskriterium bei Personalentscheidungen, weil mangels differenzierter Informationen insbesondere bei der Einstellung das Alter der Arbeitnehmer für die Unternehmen eine tragfähige Umschreibung für den Grad der Leistungsfähigkeit bietet und gleichermaßen einen aggregierten Indikator für körperlichen Verschleiß, Qualifikation, Produktivität, Amortisation von Humankapitalinvestitionen usw. markiert. Die Ausrichtung an einem solchen Globalindikator schließt zweifelsohne auch Fehltriteile mit ein, so daß beruflich voll Leistungsfähige diskriminiert werden können. In diesem eingeschränkten Bereich käme dann dem Vorurteilsaspekt eine gewisse Aussagekraft zu. Da es sich aber um Ausnahmeerscheinungen handelt, kommen diese Fehlentscheidungen dem Unternehmen immer noch billiger zu stehen als die Institutionalisierung eines hochdifferenzierten und kostenintensiven Katalogs von Selektionskriterien.

---

124) Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 10, 1978, S. 1219.

Tabelle 22:

Arbeitslose nach Altersgruppen und Dauer der Arbeitslosigkeit in vH Ende September 1976 und Ende Mai 1978  
— Männer und Frauen —

| Altersgruppe             | Arbeits-<br>lose<br>ins-<br>gesamt | davon nach der Dauer der Arbeitslosigkeit |      |                         |      |                         |      |                          |      |                        |      |                       |      |
|--------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|------|--------------------------|------|------------------------|------|-----------------------|------|
|                          |                                    | unter<br>1 Monat                          |      | 1 bis unter<br>3 Monate |      | 3 bis unter<br>6 Monate |      | 6 bis unter<br>12 Monate |      | 1 bis unter<br>2 Jahre |      | 2 Jahre<br>und länger |      |
|                          |                                    | 1976                                      | 1978 | 1976                    | 1978 | 1976                    | 1978 | 1976                     | 1978 | 1976                   | 1978 | 1976                  | 1978 |
| 20 Jahre ..              | 100                                | 30,8                                      | 17,5 | 40,1                    | 31,6 | 14,3                    | 25,2 | 10,7                     | 16,7 | 3,6                    | 7,7  | 0,4                   | 1,4  |
| 20 bis unter 25 Jahre .. | 100                                | 21,5                                      | 15,1 | 30,7                    | 28,0 | 19,9                    | 25,2 | 19,5                     | 18,5 | 8,1                    | 10,0 | 1,3                   | 3,1  |
| 25 bis unter 30 Jahre .. | 100                                | 17,1                                      | 13,1 | 26,8                    | 24,6 | 19,6                    | 24,3 | 23,4                     | 21,3 | 11,1                   | 11,7 | 2,0                   | 5,0  |
| 30 bis unter 35 Jahre .. | 100                                | 15,9                                      | 12,2 | 24,1                    | 23,6 | 18,9                    | 24,2 | 23,8                     | 20,6 | 14,0                   | 12,2 | 3,2                   | 7,1  |
| 35 bis unter 40 Jahre .. | 100                                | 15,4                                      | 11,5 | 22,1                    | 22,6 | 18,3                    | 24,2 | 23,8                     | 19,5 | 15,6                   | 12,7 | 4,8                   | 9,5  |
| 40 bis unter 45 Jahre .. | 100                                | 14,0                                      | 10,6 | 19,9                    | 20,8 | 17,5                    | 24,0 | 23,9                     | 19,2 | 17,8                   | 13,1 | 6,9                   | 12,3 |
| 45 bis unter 50 Jahre .. | 100                                | 11,4                                      | 9,2  | 18,4                    | 18,1 | 16,9                    | 22,8 | 24,9                     | 19,5 | 19,7                   | 13,8 | 8,7                   | 16,6 |
| 50 bis unter 55 Jahre .. | 100                                | 9,2                                       | 7,4  | 16,7                    | 15,7 | 16,9                    | 20,6 | 26,1                     | 20,3 | 21,6                   | 14,8 | 9,4                   | 21,1 |
| 55 bis unter 60 Jahre .. | 100                                | 7,8                                       | 5,7  | 15,6                    | 14,3 | 17,5                    | 19,7 | 27,2                     | 21,8 | 21,8                   | 15,1 | 10,0                  | 23,3 |
| davon: 55 Jahre ..       | 100                                | 8,4                                       | 6,7  | 15,9                    | 14,6 | 17,8                    | 20,9 | 26,0                     | 20,9 | 21,8                   | 14,6 | 10,1                  | 22,3 |
| 56 Jahre ..              | 100                                | 8,0                                       | 5,7  | 15,0                    | 13,6 | 16,8                    | 19,9 | 26,6                     | 20,5 | 23,3                   | 15,9 | 10,3                  | 24,5 |
| 57 Jahre ..              | 100                                | 8,0                                       | 6,0  | 15,0                    | 13,7 | 16,3                    | 19,8 | 26,3                     | 20,7 | 23,1                   | 14,5 | 11,3                  | 25,3 |
| 58 Jahre ..              | 100                                | 7,8                                       | 5,5  | 15,0                    | 14,1 | 16,1                    | 18,7 | 26,4                     | 20,8 | 23,5                   | 15,8 | 11,2                  | 25,1 |
| 59 Jahre ..              | 100                                | 6,7                                       | 5,0  | 17,0                    | 15,2 | 19,9                    | 19,7 | 30,8                     | 26,1 | 18,0                   | 14,7 | 9,5                   | 19,3 |
| 60 bis unter 65 Jahre .. | 100                                | 5,2                                       | 4,4  | 13,4                    | 12,8 | 16,7                    | 19,0 | 40,9                     | 31,8 | 18,4                   | 17,7 | 5,4                   | 14,4 |
| Zusammen .....           | 100                                | 16,6                                      | 11,6 | 24,8                    | 22,5 | 17,8                    | 23,5 | 22,9                     | 20,2 | 13,6                   | 12,3 | 4,3                   | 9,9  |

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 2/1978, S. 247  
und Nr. 10/1978, S. 1226.

#### 4.2.3 Folgen der Arbeitslosigkeit

Vor dem Hintergrund des durch die Entlassungs- und Einstellungsselektivität bewirkten Prozesses der Strukturalisierung des hohen Arbeitslosen-niveaus erhalten die Tendenzen Nahrung, Arbeitslosigkeit in ihren Ursachen und Folgen zu individualisieren und zu einem Minoritätenproblem zu erklären. Bis zu den Thesen von der Selbstverschuldung bzw. Freiwilligkeit der Arbeitslosigkeit entweder durch überzogene Löhne oder wegen individueller Defizite der Arbeitskraft oder der Arbeitsbereitschaft ("Drückebergerei") ist es dann nicht mehr weit.

Die vorliegenden Daten über die individuellen finanziellen und psycho-sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit<sup>125)</sup> belegen jedoch, daß entgegen allen Beschwörungsformeln eines dichten Netzes sozialer Sicherheit Arbeitslosigkeit mit weitreichenden Verschlechterungen der Lebenssituation einhergeht. Zwischen Arbeitslosigkeit, materieller Armut und sozialer Depravation besteht noch immer ein enger Zusammenhang, so daß die Behauptungen eines Ausnutzens der Situation der Arbeitslosigkeit als reine Diffamierungen entlarvt werden können. Ältere Arbeitslose müssen dabei nicht nur mit gravierenden Einkommenseinbußen rechnen, sie leiden auch im besonderen Maße unter den psychischen Belastungen der erzwungenen Untätigkeit<sup>126)</sup>.

Widerlegen lassen sich die Behauptungen über fehlende Arbeitsbereitschaft auch durch die Anpassungsleistungen, zu denen ältere Arbeitslose bereit bzw. gezwungen sind, um eine neue Beschäftigung aufzunehmen. Arbeitslosigkeit und

---

125) Vgl. vor allem: Brinkmann, C., Finanzielle und psycho-soziale Belastungen während der Arbeitslosigkeit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4, 1976, S. 297 ff.

126) Frese, M., Mohr, G., Die psychischen Folgen von Arbeitslosigkeit: Depression bei älteren Arbeitslosen, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 11, 1977, S. 677 ff.

berufliche Herabstufung bei Wiedereinstellung sind wechselseitig interdependent, denn nicht nur erhöht eine geringe Qualifikation erfordernde Beschäftigung am unteren Ende der betrieblichen Positionshierarchie das Risiko, entlassen zu werden und keinen neuen Arbeitsplatz zu finden, zugleich führt die Situation der Arbeitslosigkeit, manifestiert an den Beschäftigungsbedingungen nach erfolgreicher Wiedereingliederung, auch zu einer weiteren Degradierung und Entqualifizierung. Infolge der Zwangsmechanismen des Arbeitsmarktes wird bei den einmal Arbeitslosen tendenziell eine "Abwärtskarriere" ausgelöst, eine bedrohliche Perspektive, die gerade für die Gruppe der Älteren zutreffen dürfte. Die Belastungen während der Arbeitslosigkeit finden also ihre Fortsetzung in der neuen Beschäftigung.

Wenn nach einer Phase der Arbeitslosigkeit in einem anderen Betrieb ein neuer Arbeitsplatz gefunden wird, dann im Regelfall nur auf einem niedrigeren Status und mit einem niedrigeren Gehalt. Die Abwertung wird dabei um so drastischer ausfallen, je weiter - mit zunehmendem Alter - die Beschäftigten im angestammten Betrieb vorwärtsgerückt sind und noch keine innerbetriebliche Abstufung erfahren haben, und je stärker sie nun, zur Überwindung der Einstellungssperren auf den anderen betrieblichen Arbeitsmärkten, gezwungen werden, eine Position am unteren Ende der Stufenleiter einzunehmen. Hinzu kommt der bekannte Sachverhalt, daß ältere Arbeitnehmer aufgrund der reduzierten zeitlichen Verwertbarkeit ihrer Arbeitskraft nur über eingeschränkte Chancen verfügen, an innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen zu partizipieren. Schließlich zwingen auch die durch das Haushaltsstrukturgesetz von 1976 und durch die 5. AFG-Novelle entscheidend verschlechterten Regelungen des Arbeitsförderungsgesetzes - der Begriff der Zumutbarkeit einer angebotenen Arbeit wurde erweitert - zur Annahme unterwertiger Beschäftigungen, soll nicht der Anspruch auf Unterstützungsleistungen verlorengehen.

Ansatzweise sind wir über einige quantitative Dimensionen dieses mit der Arbeitslosigkeit verbundenen Abwertungsprozesses informiert: So ist belegt, daß der Zwang zum Wechsel des Berufes mit der Dauer der Arbeitslosigkeit und dem Grad der gesundheitlichen Einschränkungen positiv korreliert. Die neuen Arbeitsplätze weisen niedrigere Bezahlung, höhere Arbeitsbelastungen und schlechtere Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Anfahrtsweg etc.) auf. Während von den 20- bis unter 25jährigen ehemals Arbeitslosen zu 28,2 vH der neue Arbeitsplatz gegenüber dem alten als schlechter eingestuft wird, liegen bei den Vergleichsgruppen im höheren Alter die Quoten für die negative Bewertung signifikant höher, bei den 45- bis unter 50jährigen zu 33,1 vH, bei den 55jährigen und älteren zu 44,4 vH. Eine positive Bewertung des neuen Arbeitsplatzes konnten von diesen beiden oberen Altersgruppen nur 19,3 vH bzw. 13,3 vH abgeben. Ähnlich verhält es sich mit der Einschätzung des neuen Verdienstes, er wird als niedriger angegeben von 27,4 vH der 20- bis unter 25jährigen, aber von 42,3 vH der 45- bis 55jährigen und von 36,7 vH der 55jährigen und älteren. Die positiven Nennungen bewegen sich bei den hier erwähnten drei Altersgruppen auf Größen von 28,1 vH und 25,6 vH<sup>127)</sup>.

Unter den Bedingungen einer großen unbeschäftigten Verfügungsreserve wird es also der unternehmerischen Rekrutierungspolitik ermöglicht, bei der Besetzung von Arbeitsplätzen personelle Anforderungen zu stellen, die weit über das hinausgehen, was in Vollbeschäftigungsperioden erwartet und erfüllt werden konnte. Da auf dem Arbeitsmarkt Kräfte in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen, werden primär nur noch diejenigen eingestellt, auch in qualifikationsinadäquate Beschäftigungen, die höchsten Leistungs-

---

127) Brinkmann, C., Arbeitslosigkeit und Mobilität, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, 1977, S. 222 f. - Ähnlich: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), a.a.O., S. 59 ff.

und Qualifikationsansprüchen genügen. Die Krise dient also als Vehikel für personalpolitische Selektionsstrategien, indem über den Mechanismus von Entlassungen und Wiedereinstellungen - dies auch im Ringtausch zwischen einzelnen Unternehmen - der Personalbestand gezielt umgeschichtet wird<sup>128)</sup>. Auf der Strecke bleiben die marginalen Erwerbsgruppen, wozu auch die älteren Arbeitnehmer zählen, und mit zunehmender Dauer der Unterbeschäftigung prägt sich dieser Prozeß der Aussiebung immer stärker aus. In der Arbeitslosenstatistik zeigt sich dementsprechend eine personengruppenspezifische Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit, d.h. eine stark überproportionale Repräsentanz sog. Problemgruppen unter den Arbeitslosen. "Man darf getrost davon ausgehen, daß in den letzten Jahren der Arbeitslosenbestand sich unter Aspekten der 'Verwertbarkeit' verschlechtert hat, während sich analog dazu - nach entsprechender Aussiebung und Umwälzung der Beschäftigungsreserve - die Struktur der Belegschaften unter Verwertungsgesichtspunkten verbesserte"<sup>129)</sup>. Von dieser Umwälzung sind mehr als nur 1 Million Arbeitslose betroffen, denn über längere Zeit betrachtet ist der Arbeitsmarkt ein Umschlagplatz für den Großteil aller Arbeitnehmer. So gab es allein 1976 5,9 Millionen Einstellungen und 5,8 Millionen Entlassungen<sup>130)</sup>.

Demnach kann der Prozeß der Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit nicht so verstanden werden, daß die gegen-

---

128) Vgl. Autorengemeinschaft, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 1978, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1, 1978, S. 66. - Brinkmann, C., Entstehung, Abläufe und Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, Vortrag anläßlich der 41. Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute am 11./12.5.1978 in Bonn, Manuskript, S. 14.

129) Mertens, D., Argumente für eine integrations- und solidaritätsorientierte Arbeitspolitik, a.a.O., S. 4.

130) Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Überlegungen II zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg 1978, S. 63.

wärtige kritische Arbeitsmarktlage sich letztendlich auf die Arbeitslosigkeit von Problemgruppen reduziere. In der politischen Diskussion zählt es derzeit zu einem Standardargument, durch eine Unterteilung und Absonderung der Gesamtheit der Arbeitslosen in einzelne Personengruppen auf die verminderte Bedeutung der Massenarbeitslosigkeit zu verweisen. SCHMID gelangt zu dem Schluß: "Wir stehen heute nicht vor der Situation allgemeiner Massenarbeitslosigkeit, sondern vor einer Situation, in der soziale Kerngruppen eher gegen Vollbeschäftigung hin tendieren, soziale Randgruppen dagegen entweder von Dauerarbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung oder instabiler Beschäftigung betroffen sind"<sup>131)</sup>. Diese These ist aus zwei Erwägungen mehr als problematisch, weil sie erstens vernachlässigt, daß selbst die so definierten Kerngruppen eine absolut hohe, wenn auch unterproportionale Arbeitslosigkeit aufzuweisen haben, und weil sie zweitens nicht berücksichtigt, daß erst ein allgemeines Unterbeschäftigungsniveau die Voraussetzungen für eine Aussonderung von Problemgruppen schafft<sup>132)</sup>. Eine analytische Parzellierung der Arbeitslosen nach personenbezogenen, individuellen Faktoren, ohne dabei zugleich die generellen Ursachen der Beschäftigungskrise zu berücksichtigen, läuft Gefahr, Arbeitslosigkeit zu verharmlosen. So wenig wie personenbezogene Erscheinungsmerkmale a priori Unterbeschäftigung konstituieren, ist das Alter eine genuine Arbeitslosigkeitsursache<sup>133)</sup>.

---

131) Schmid, G., a.a.O., S. 63 f.

132) So auch Arbeitskreis Politische Ökonomie, Der Arbeitsmarkt in der BRD - Plädoyer für eine kurzfristige Beschäftigungspolitik, in: Leviathan, Nr. 3, 1978, S. 435.

133) Seifert, H., Arbeitslosigkeit - Argumente und Scheinargumente, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 12, 1977, S. 756.

#### 4.2.4 Verdeckte Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer

Bei der Interpretation der nach Altersgruppen differenzierten Arbeitslosenstatistiken war aufgefallen, daß die Arbeitslosigkeit in der Gruppe der 60- bis unter 65jährigen in den letzten Jahren im Rückgang begriffen ist. Zur Erklärung dieser Tendenz kann auf die These zurückgegriffen werden, daß die Daten der Statistik aufgrund der hohen und weiter anwachsenden Zahl der verdeckt Arbeitslosen gerade in dieser Altersgruppe nur eine mangelnde und verzerrte Aussagefähigkeit bieten. Als verdeckt Arbeitslose können hierbei all diejenigen bezeichnet werden, die vorzeitig aus dem Erwerbsleben abgedrängt werden und in den Ruhestand getreten sind und aufgrund dessen ihre Arbeitslosigkeit haben abwenden oder verkürzen können. Die gesetzlichen Möglichkeiten zur Praktizierung einer solchen Strategie (flexible Altersgrenze, vorgezogenes Altersruhegeld nach einem Jahr Arbeitslosigkeit) haben sich seit Beginn der 70er Jahre merkbar verbessert:

- Durch das Rentenreformgesetz von 1972 ist es den Arbeitnehmern unter gewissen Mindestvoraussetzungen möglich, den Beginn des Rentenbezuges im Sinne einer flexiblen Altersgrenze ab 63 Jahre selbst zu wählen. In bestimmten Fällen, so bei Schwerbeschädigten, gilt die Wahlfreiheit bereits ab 62 Jahre (ab 1980 60 Jahre).
- Ebenfalls durch die Rentenreform wurden die Bedingungen zum Bezug des sog. vorgezogenen Altersruhegeldes verbessert. Ein älterer Arbeitsloser, der in den letzten 18 Monaten mindestens 52 Wochen arbeitslos gemeldet ist, kann in diesem Fall schon vom 60. Lebensjahr an in den Ruhestand gehen. (Bei Entlassungen älterer Arbeitnehmer schließen die Unternehmer mit den Betroffenen und dem Betriebsrat im übrigen häufig Übereinkommen ab, die für die Zeit der Arbeitslosigkeit bis

zum Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes Kompensationszahlungen zur Überbrückung der Differenz zwischen letztem Nettoeinkommen und Arbeitslosengeld vorsehen.)

Daß der durch diese gesetzlichen Veränderungen erleichterte Rückzug aus dem Arbeitsleben unter dem Druck der Krise aber keineswegs immer freiwillig erfolgt, läßt sich an dem rapiden Zuwachs der vorzeitigen Verrentung während der Phase der Massenarbeitslosigkeit erkennen. Viele der längerfristig arbeitslosen Älteren, bei denen sowohl der subjektive Wunsch als auch die objektive Möglichkeit zur Weiterarbeit bestehen mag, werden durch die kritische Beschäftigungslage wie durch die unzureichenden finanziellen Unterstützungsleistungen (nach längerer Arbeitslosigkeit besteht nur noch Anspruch auf die niedrig dotierte Arbeitslosenhilfe) in diesem Vorhaben entmutigt und ziehen sich resignativ in den Ruhestand zurück. Vergleichbar verläuft dieser zwanghafte Ausgliederungs- und Abdrängungsmechanismus bei den noch im Arbeitsverhältnis Stehenden; durch die ungünstigen Arbeitsbedingungen erhöht sich bei ihnen die Bereitschaft, so früh wie möglich ihr Arbeitsleben zu beenden. Hinzu kommt noch der steigende soziale und gesellschaftliche Druck, wird doch von seiten der staatlichen Arbeitsmarktpolitik mehr und mehr in einer möglichst frühzeitigen Verrentung ein Mittel zur optischen Reduzierung der Arbeitslosigkeit gesehen.

Damit soll gleichwohl nicht behauptet werden, bei allen älteren Arbeitnehmern bestünden Fähigkeiten und Wünsche zur Weiterarbeit, dies schließen schon deren gesundheitliche Konstitution und die schlechten Arbeitsbedingungen aus. Entscheidend ist nur, daß durch die nunmehr gesunkene Erwerbsquote der 60- bis unter 65jährigen eine höhere Arbeitslosigkeit hat vermieden werden können. Oder anders: Bei einer Erwerbsquote wie noch Ende der 60er Jahre läge die Zahl älterer Erwerbspersonen und auch älterer Arbeitsloser zweifelsohne erheblich höher. Die Reduktion der Ar-

beitslosen in der oberen Altersgruppe führt nun zu einer Umschichtung der Altersstruktur des Arbeitslosenbestandes und zugleich über den statistischen Basiseffekt, da sich die Zahl der Arbeitslosen auch insgesamt verringert, zu einer zusätzlichen Erhöhung der Arbeitslosenanteile aller anderen Altersgruppen.

In welchem bedeutendem Maße der Übergang in den Ruhestand dazu dient, die registrierte Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer zu reduzieren und in eine latente zu verwandeln, läßt sich an den Ergebnissen der Wiedereingliederung von Arbeitslosen ablesen (Tabelle 23): Von den im September 1974 Arbeitslosen sind ein Jahr später in der Altersgruppe der 57- und 58jährigen noch 57,9 vH arbeitslos, in der Altersgruppe der 59- und 60jährigen aber dagegen lediglich 23,9 vH. Entgegengesetzt dazu verlaufen die Quoten der Rentenabgänger. Während 15,1 vH der 57- und 58jährigen im Beobachtungszeitraum in den Ruhestand gegangen sind, erhöht sich diese Quote bei der nächstfolgenden Altersgruppe abrupt auf immerhin 63,6 vH<sup>134)</sup>.

Ein weiteres Indiz für die Größenordnung der Ausgliederung älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsleben liefern die uns vorliegenden Daten über die bisher erfolgte Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze. Sie wurde 1976 von den 60- bis 65jährigen männlichen Rentenzugängern zu 32,1 vH wahrgenommen, oder präziser bezogen: 72 vH des jahresdurchschnittlichen Bestandes an männlichen versicherten Erwerbspersonen mit vollendetem 63. und 64. Lebensjahr haben von der flexiblen Altersgrenze Gebrauch gemacht<sup>135)</sup>. Diese erstaunlich hohen Quoten korrespondieren mit einer Reduzierung der in diesen Altersgruppen gewährten Frühinvaliditätsrenten; das impliziert, daß die Versicherten, die vor der Rentenreform EU- oder BU-

134) Brinkmann, C., Schober-Gottwald, K., a.a.O., S. 97 f.

135) Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Früherer Rentenbeginn entlastet Arbeitsmarkt, Wochenbericht, Nr. 1, 1978, S. 2 ff.



## 5. STRATEGIEN DER ARBEITSMARKT- UND SOZIALPOLITIK ZUR VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGS-LAGE ÄLTERER ARBEITNEHMER

### 5.1 Therapievorschläge der psychologischen Gerontologie und der Neoklassik

Die Herausarbeitung der für die Entstehung und Verfestigung von Beschäftigungsproblemen älterer Arbeitnehmer relevanten Bestimmungsfaktoren bietet die Möglichkeit, die in der Diskussion befindlichen Therapievorschläge sowie die bisherigen Maßnahmen der offiziellen Arbeitsmarktpolitik auf ihre funktionale Effizienz und ihre sozialen Auswirkungen zu überprüfen und abschließend Ansatzpunkte für eine zugleich sozialorientierte und effiziente Lösungsstrategie anzudeuten.

Die Vorschläge der Vertreter des Vorurteilsansatzes lesen sich so einfach wie sie politisch unverantwortlich sind: Befangen in der Auffassung einer ungebrochenen, aber verkannten beruflichen Leistungsfähigkeit älterer Menschen wird u.a. den Gewerkschaften vorgeworfen, durch die Herabsetzung der Altersgrenze<sup>136)</sup> und die Einführung sozialpolitischer Schutzgesetze<sup>137)</sup> erst eine Problemgruppe geschaffen zu haben. Auch seien die Hinweise auf die Korrespondenz zwischen inhumanen Arbeitsbedingungen und frühzeitigem Gesundheitsverschleiß nur dazu geeignet, Altersstereotypen und Diskriminierungen zu verschärfen<sup>138)</sup>. Statt dessen wird propagiert, durch Aufklärung Vorurtei-

---

136) Lehr, U., Thomae, H., a.a.O., S. 4.

137) Landwehrmann, F., Ältere Arbeitnehmer - eine gemachte Problemgruppe, in: Zeitschrift für Gerontologie, Nr. 6, 1975, S. 255.

138) So Lehr (Lehr, U., Wohin mit älteren Arbeitnehmern?, in: Psychologie heute, Nr. 1, 1976, S. 18 f.) in ihrer Kritik an den Ausführungen von Blume (Blume, O., Problematik von Aussagen über ältere Arbeitnehmer im Betrieb, in: aktuelle gerontologie, Nr. 2, 1972.

le abzubauen, Schutzgesetze und Sondermaßnahmen wenn schon nicht aufzuheben, dann aber nicht auszuweiten und die Altersgrenze wieder zurückzuverlegen<sup>139)</sup>, denn "von der Leistungsfähigkeit aus gesehen wäre in den meisten Fällen durchaus eine Weiterarbeit (über 65 Jahre, G.B.) zu vertreten"<sup>140)</sup>. Wer so plädiert, muß über Arbeitsbedingungen, Berufskrankheiten und Frühinvaliditätsraten älterer Arbeitnehmer, die sozialpolitische Maßnahmen erst erforderlich gemacht haben, den Mantel des Schweigens ausbreiten und kaschieren, daß eine Durchsetzung dieser Strategie einem Abbau erreichter sozialpolitischer Fortschritte gleichkommt.

Das Therapiemuster der Neoklassik fügt sich, obgleich theoretisch anders abgeleitet, politisch nahtlos in dieses Bild ein. Wenn etwa NEHRING und SOLTWEDEL - vage formuliert - empfehlen, institutionell und/oder gesetzlich bedingte Rigiditäten einzugrenzen und das System der Sozialen Sicherung neu zu konstruieren<sup>141)</sup>, läuft dies im Klartext darauf hinaus, neben einer nach unten gerichteten Differenzierung und Flexibilisierung der Lohnstruktur<sup>142)</sup> auch Einschränkungen der tarifvertraglichen Einkommens- und Beschäftigungssicherungsmaßnahmen sowie des

---

139) Lehr, U., Vorbeugende Gesundheitspolitik, a.a.O., S. 97 ff.

140) Lehr, U., Der ältere Mensch in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 120. - Landwehrmann, F., Ältere Arbeitnehmer ..., a.a.O., S. 253.

141) Nehring, S., Soltwedel, R., Probleme der Beschäftigungspolitik, in: Konjunkturpolitik, Nr. 4, 1976, S. 212 ff.

142) So auch: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 1977/78, Bundestagsdrucksache 8/1221, S. 166 ff. - Giersch, H., Konjunkturelle, strukturelle und internationale Aspekte des Arbeitslosenproblems, in: Wege zur Überwindung der Arbeitslosigkeit, Kieler Diskussionsbeiträge, Nr. 49, Kiel 1977, S. 44.

gesetzlichen Kündigungsschutzes durchzusetzen<sup>143)</sup>. Mit dieser als Weg zur Wiederherstellung vollbeschäftigungskonformer relativer Ertrags-Kosten-Relationen etikettierten Strategie ist eine Rückkehr zu längst überwunden geglaubten Arbeitsverhältnissen in völliger Schutzlosigkeit und Unsicherheit vorgezeichnet, ohne daß allerdings positive Beschäftigungseffekte zu erwarten sind.

Zwar ist es durchaus richtig, daß Kündigungsschutz- und Einkommenssicherungsmaßnahmen Arbeitgeber dazu verleiten, bei Kündigungen jüngere Arbeitskräfte auszuwählen bzw. bei Neueinstellungen jüngere, jederzeit kündbare Arbeitskräfte den älteren Arbeitskräften vorzuziehen, doch läßt sich aus diesem Zusammenhang kein Ursache-Folge-Verhältnis, das den Schutzmaßnahmen inverse Wirkungen attestiert, und erst recht kein Therapievorschlag ableiten. Stillschweigend wird nämlich ein allgemeines Unterbeschäftigungsniveau, das über die Prozesse von Entlassungen und Einstellungen erst Selektionen ermöglicht, als gegeben vorausgesetzt. Lohnsenkungen und Einschränkungen von Schutzmaßnahmen mögen die Wiedereinstellungschancen der Älteren verbessern, erhöhen auf der anderen Seite aber auch deren Entlassungsrisiko. Selbst wenn ihre relative Wettbewerbsposition insgesamt verbessert würde, wären die günstigeren Arbeitsmarktchancen der Älteren bei einem globalen Arbeitsplatzdefizit nur Spiegelbild einer höheren Arbeitslosigkeit anderer Gruppen<sup>144)</sup>. Eine so induzierte Verschärfung des Wettbewerbs unter den Arbeitnehmern im Kampf um die wenigen Arbeitsplätze würde die un-

143) Aufgegriffen bereits auf dem 52. Deutschen Juristentag: In seinem Gutachten gibt Zöllner zu überlegen, ob im Interesse einer gerechten Arbeitsplatzzuteilung "nicht auch ein gewisser arbeitsrechtlicher Altersfetischismus (!) abgebaut werden muß". (Zöllner, W., Sind im Interesse einer gerechteren Verteilung der Arbeitsplätze Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse neu zu regeln?, München 1978, S. 170).

144) Bäcker, G., Engelen-Kefer, U., Seifert, H., Beschäftigungskrise im Blickfeld neoklassischer Modelltheorien, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4, 1977, S. 519 ff.

ter dem Druck der Krise gefährdete Solidarität weiter erschweren, den mit der Arbeitslosigkeit ohnedies verbundenen Abstiegsprozeß beschleunigen und das Niveauproblem der Arbeitslosigkeit um den Preis verschlechterter Lebens- und Arbeitsbedingungen perpetuieren.

So differenziert sich die Deduktion des Segmentationsansatzes präsentiert, so wenig ausformuliert und so schwammig sind indes die aus diesem Ansatz bisher abgeleiteten politischen Schlußfolgerungen. Abgelehnt werden die angebotsorientierten neoklassischen Therapien, ebenso aber auch alle Maßnahmen, die versuchen, durch eine Stimulierung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage das Arbeitsplatzangebot auszuweiten, weil sich globale Impulse wegen der strengen Abschottung der Teilarbeitsmärkte nicht im sekundären Segment niederschlagen und eine - inflationäre - Überhitzung bei noch ungebrochener Arbeitslosigkeit der "Problemgruppen" auslösen würden. Hingegen komme es darauf an, durch Änderungen vornehmlich der Berufsbildungspolitik Segmentationsstrukturen einzuebnen. Da dies erst langfristig Erfolg zeigen könne, müsse zusätzlich in kurzfristiger Sicht ein Bündel selektiver Beschäftigungsmaßnahmen, die vor allem die Beschäftigungschancen der marginalen Gruppen rasch verbessern, realisiert werden, etwa mit Lohnkostenzuschüssen, Beschäftigungsauflagen von öffentlichen Subventionen u.a.<sup>145)</sup>. Wiewohl derartige Vorschläge erwägenswert sind, erhebt sich doch die Frage, ob bei einem Verzicht auf Globalmaßnahmen die Beschäftigungsprobleme besonders betroffener Gruppen, so der älteren Arbeitnehmer, nachhaltig abgebaut werden können. Die bisherigen Erfahrungen in der Bundesrepublik geben keinen Anhaltspunkt für eine Entkoppelung von Wirt-

---

145) Vgl. Sengenberger, W., Arbeitsmarktstruktur, a.a. O., S. 51 ff. - Lutz, B., "Sieben magere Jahre - oder: Ist die Unterbeschäftigung unvermeidlich?", in: Borsdorf, U. u.a. (Hrsg.), Reform aus Solidarität, Festschrift zum 60. Geburtstag von H.O. Vetter, Köln 1977.

schaftswachstum und Beschäftigungsstand, wobei die Flexibilität des Arbeitsmarktes größer als gemeinhin unterstellt ist und durch Substitutions- und Mobilitätsprozesse das gesamte Erwerbspersonenpotential durchaus kurzfristig integriert werden kann. Schließlich darf man nicht übersehen, daß vor Beginn des Beschäftigungseinbruchs auch die nunmehr "schwer vermittelbaren" Randgruppen in ihrer überwiegenden Zahl einen Arbeitsplatz besetzt hatten<sup>146)</sup>.

## 5.2 Maßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz

Die Maßnahmen der offiziellen Arbeitsmarktpolitik zur Minderung der Beschäftigungsrisiken älterer Arbeitnehmer finden ihre gesetzliche Grundlage im 1969 kodifizierten Arbeitsförderungsgesetz, das in § 2 als Zielgröße u.a. nennt: "dazu beizutragen, daß 1. weder Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung noch ein Mangel an Arbeitskräften eintreten oder fort dauern (...), 6. ältere und andere Erwerbstätige, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist, beruflich eingegliedert werden". Wichtige Ansatzpunkte zur Erfüllung dieses Auftrages sind die als "aktiv" apostrophierten Strategien, wie Förderung der beruflichen Bildung, Förderung der Arbeitsaufnahme und Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung.

Die Maßnahmen zur individuellen und institutionellen Förderung der beruflichen Bildung, das sind vor allem berufliche Umschulung und Fortbildung, gelten als das Kernstück zur Verhinderung einer unterwertigen Beschäftigung. Sie sollen die Qualifikationsprofile der - gerade älteren - Arbeitnehmer an die ökonomischen sowie technisch-organisatorischen Wandlungen des Produktionsprozesses an-

---

146) Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Überlegungen II ..., a.a.O., S. 30 und 46.

passen, Qualifikationsdefizite ausgleichen und Fehlentscheidungen korrigieren. Differenziert man jedoch die Teilnehmerzahlen nach z.B. Geschlecht, Qualifikation und Alter, wird erkennbar, daß seit Jahren gerade die "Problemgruppen" unterrepräsentiert sind. Nach einer Untersuchung über die berufliche Umschulung "wirkt sich der Grad der allgemeinen oder beruflichen Vor- und Weiterbildung ebenso selektiv aus wie die soziale Herkunft, das Alter und die Qualität des Ausbildungsplatzes, den jemand innehat"<sup>147)</sup>. Intergenerative Qualifikationsdiskrepanzen haben sich dadurch nicht, wie programmatisch vorgegeben, eingeebnet, sondern vertieft. Da bei gegebenen Anforderungsprofilen von - zudem knappen - Arbeitsplätzen die beruflichen Bildungsmaßnahmen auf eine Verbesserung der Produktivität und damit Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitnehmer abzielen, wird die Beschäftigungsselektion auf eine höhere Qualifikationsebene gehoben<sup>148)</sup>, mit der Folge einer weiteren Reduzierung der Beschäftigungschancen relativschlecht qualifizierter älterer Arbeitnehmer. Die durch das Haushaltsstrukturgesetz von 1975 durchgesetzten massiven Einschränkungen der Förderung der beruflichen Bildung und der seitdem zu notierende drastische Rückgang der Teilnehmerzahlen dürfte schließlich dazu beigetragen haben, "daß sich die selektive Wirkung der Weiterbildungspolitik noch weiter zugunsten von Personen verstärkt, die bereits relativ günstige Beschäftigungschancen besitzen"<sup>149)</sup>.

Die Leistungen zur Förderung der Arbeitsaufnahme bestehen im wesentlichen aus Lohnkostensubventionen an Arbeitgeber (Einarbeitungszuschüsse, Eingliederungsbeihilfen), um durch diese Anreize eine dauerhafte Besetzung von zu-

---

147) Baethge, M. u.a., Sozialpolitik und Arbeiterinteresse, Frankfurt 1976, S. 415.

148) Seifert, H., Problemgruppen des Beschäftigungssystems und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, a.a.O., S. 16.

149) Seifert, H., ebenda, S. 19.

sätzlichen Arbeitsplätzen mit Arbeitslosen, deren Unterbringung erschwert ist, zu initiieren. Indem implizit die Gültigkeit des neoklassischen Theorems der Ertrags-Kosten-Relation in Rechnung gestellt wird, glaubt man durch eine subventionsfinanzierte Verbilligung der Arbeitskräfte - die Subventionen belaufen sich im Regelfall auf 60 vH des Tariflohnes - bei den Arbeitgebern ein die "Problemgruppen" begünstigendes Einstellungsverhalten zu stimulieren. Allerdings setzt diese Verhaltenserwartung die theoretisch wie empirisch widerlegte These voraus, daß Arbeitsplätze wegen "marktinkonformer" Löhne und nicht wegen Kapazitätsunterauslastung und Nachfragemangel unbesetzt bleiben<sup>150)</sup>. Bei Nachfrageschwäche werden aber auch Lohnkostensubventionen zu keinen Mehreinstellungen und damit zu Produktionsausweitungen, sondern eher zu Mitnehmereffekten, d.h. zur Subventionierung von ohnehin beabsichtigten Einstellungen, führen und damit tendenziell zu einer beschäftigungsunwirksamen Verbesserung der Kapitalverwertung beitragen. Gemessen an den Gesamtausgaben der Bundesanstalt für Arbeit, auch unter Einbeziehung der Sonderprogramme von Bund und Ländern, kommt den Leistungen zur Förderung der Arbeitsaufnahme eine sehr bescheidende Rolle zu; das in einigen Sonderprogrammen angesetzte Volumen konnte dabei noch nicht einmal ausgeschöpft werden<sup>151)</sup>. Ältere Arbeitnehmer werden überdies auch bei diesem Leistungstypus benachteiligt, insoweit ist eine Egalisierung der Arbeitslosenstruktur auf keinen Fall zu erwarten<sup>152)</sup>.

Die Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung, die Zuschüsse an die Durchführungsträger von mindestens 60 vH des Tarif-

150) Seifert, H., Problemaspekte aktiver Arbeitsmarktpolitik in der Krise, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 9, 1978, S. 522.

151) Seifert, H., ebenda, S. 523.

152) Zur Kritik vgl. auch: Engelen-Kefer, U., Arbeitsmarktpolitische Strategien zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 10, 1972, S. 310.

lohnese vorsehen, dürften als einzige in der Lage sein, in Niveau und Struktur größere Nettobeschäftigungseffekte zu bewirken. Sie sind in ihrer Orientierung auf die Besetzung neuer, im öffentlichen Interesse liegender Arbeitsplätze relativ unabhängig von der gesamtwirtschaftlichen Nachfrageentwicklung auf den Gütermärkten und können allein auf die vom Arbeitsamt zugewiesenen Arbeitslosen konzentriert werden. Ältere Arbeitnehmer konnten von den Maßnahmen profitieren, ihre Teilnahmequote lag höher als ihr Anteil an den Arbeitslosen<sup>153)</sup>. Die gesonderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer, die zeitlich unbefristete Zuschußzahlungen vorsehen, dürften dafür Erklärung bieten. Trotz einer kräftigen Leistungsausweitung in den letzten Jahren bleiben die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in ihrer Dimensionierung und somit in ihren Beschäftigungsauswirkungen allerdings relativ bescheiden.

Faßt man die Maßnahmen der "aktiven" Arbeitsmarktpolitik zusammen, muß der Problemlösungskapazität der bisherigen Politik Erfolglosigkeit attestiert werden; das Ziel der Vermeidung unterwertiger Beschäftigung und der beruflichen Eingliederung älterer Arbeitnehmer wurde nicht erreicht. Dies liegt zum einen in der Begrenztheit der finanziellen Dimensionen der Leistungen, zum anderen aber in dem einseitigen Steuerungsprinzip der Maßnahmen, die - ohne den Flankenschutz einer expansiven und nachfragewirksamen Beschäftigungspolitik - wenig mehr als eine nur nachträgliche Umschichtung der Arbeitslosenstruktur bei konstantem Beschäftigungsniveau bewirken und auf die Bedingungen der Entstehung von "Problemgruppen" keinen Einfluß haben. Insofern handelt es sich hierbei um eine Variante nicht aktiver, sondern reaktiver Politik: Die sich wandelnden Qualifikationsanforderungen der Unternehmen sowie ihre am Rentabilitätsprinzip orientierte

---

153) Vgl. Seifert, H., Problemgruppen ..., a.a.O., S.14.

personelle Selektionspolitik werden zum Maßstab für die durch die Arbeitsmarktpolitik unterstützten Anpassungsleistungen der Arbeitnehmer gemacht. Die Arbeitnehmer fungieren als abhängige Variable in einem von ihnen nicht kontrollier- und beeinflussbaren Wirtschaftsprozess, während die Strategien und Prinzipien betrieblicher Personalplanung dabei insbesondere die Bewertung der Arbeitskraftproduktivität nach Verwertungsinteressen, unangestastet bleiben. Unter Akzeptierung dieser Personalstrategie sollen durch finanzielle Anreize bereits vollzogene Selektionen nachträglich revidiert werden.

Was bleibt, ist eine Unterordnung des "Rechts auf Arbeit" unter die Erfordernisse eines anonymen Arbeitsmarktes, der aber nichts anderes als die Erfordernisse privater Kapitalverwertung widerspiegelt<sup>154)</sup>.

Eine alternative arbeitsmarkt- und sozialpolitische Strategie setzt im Entstehungsbereich sozialer Risiken und Gefährdungen an und entwickelt Forderungen nach Kontrolle und Beeinflussung der zentralen Parameter unternehmerischer Produktions- und Personalpolitik. Es liegt im Verständnis einer aktiven und präventiven Sozialpolitik, in die Arbeitswelt selbst soziale Ziele einzubringen und die Arbeitsbedingungen bewußt so zu gestalten, daß die Entstehung von Leistungsminderungen Älterer von vornherein vermieden und auch mit fortschreitendem Alter eine volle Arbeitsfähigkeit gewährleistet wird. Das 1975 veröffentlichte Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes für ältere Arbeitnehmer hat die dafür notwendigen Schritte deutlich markiert und den allenthalben lediglich verbalen Konsens über das Präventionsziel durch die Nennung

---

154) Vgl. hierzu insbesondere: Jortzig, G., Zur ökonomischen Diskussion über "Recht auf Arbeit" und Wege aus der Arbeitslosigkeit, in: Sozialer Fortschritt, Nr. 2, 1979, S. 35.

von konkreten Maßnahmen auf die Probe gestellt<sup>155)</sup>

Ergänzend und nicht alternativ zu dieser mehr langfristig angelegten und wirksamen Strategie geht es zusätzlich aber auch darum, ein bereits geändertes, im Normalfall reduziertes Leistungsvermögen älterer Arbeitnehmer mit der Bereitstellung von adäquaten Arbeitsplätzen gleichwertig, d.h. ohne Beschäftigungs- und Einkommensnachteile, zu berücksichtigen. Eine solche Forderung stößt allerdings dann ins Leere, wenn sie auf der moralisierenden Ebene bleibt und nicht zugleich auf die nur gegen die Kapitalinteressen durchsetzbare Notwendigkeit einer Änderung und Erweiterung tarifvertraglicher und gesetzlicher Kontroll- und Mitbestimmungsrechte verweist. Auch hierfür bieten die Forderungen des gewerkschaftlichen Programms Ansatzpunkte.

Die in vielen Tarifverträgen fixierten Arbeitsplatzsicherungsvereinbarungen, die einen besonderen Kündigungsschutz (längere Kündigungsfristen, teilweise ab einer gewissen Altersstufe und einer Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit Unkündbarkeit) bzw. Rationalisierungsschutz vorsehen, sowie Einkommenssicherungsvereinbarungen, die einen Einkommensbestandschutz bei beruflichen Abgruppierungen gewährleisten, stellen wichtige Ansätze zur Vermeidung von Beschäftigungsbenachteiligungen dar<sup>156)</sup>.

---

155) Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes für ältere Arbeitnehmer, Düsseldorf 1975. - Vgl. auch: Autorengruppe des WSI, Die Lebenslage älterer Menschen ..., a.a.O., S. 39 ff.

156) Eine kritische Einschätzung von Funktion und Effektivität der tarifvertraglichen Regelungen findet sich bei: Dohse, K., Jürgens, U., Russig, H., Tarifvertraglicher Bestandsschutz und personalpolitische Stabilität. Am Beispiel tarifvertraglicher Regelungen zum Schutz älterer Arbeitnehmer, in: Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für vergleichende Gesellschaftsforschung, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin 1978.

### 5.3 Herabsetzung der Altersgrenze ?

#### 5.3.1 Sozialpolitische Aspekte

Im Aktionsprogramm des DGB vom 13.6.1979 heißt es: "Jedem ist die Möglichkeit zu geben, mit Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Arbeitsleben auszuschcheiden"<sup>157)</sup>. Mit dieser knappen Formulierung bekräftigen die Gewerkschaften ihre schon traditionelle Forderung nach einer allgemeinen Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze auf 60 Jahre; eine Forderung, die mit der Einführung der flexiblen Altersgrenze ab 53 Jahre zum 1.1.1973 einen ersten Realisierungsschritt erfahren hat und nun weiter ausgebaut werden soll. Zentral ist dabei vor allem der Aspekt der Flexibilität: Im Gegensatz zur starren Regelung der Altersgrenze, wie sie vor 1973 bestanden hat und die einen festen Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben (65 Jahre bei den Männern) fixierte, soll nunmehr jeder ältere Arbeitnehmer entsprechend seinen individuellen Wünschen und Neigungen, seinen Lebens-, Arbeits- und Gesundheitsbedingungen, seiner physischen und psychischen Leistungsfähigkeit mit der Vollendung des 60. Lebensjahres die Wahl haben, zu einem von ihm gewählten Zeitpunkt in den Ruhestand zu treten und Rente zu beziehen. Damit diese primär sozialpolitisch motivierte Erweiterung des individuellen Freiheitsspielraums nicht durch finanzielle Barrieren eingegrenzt und konterkariert wird, darf die Rente jedoch nicht durch versicherungsmathematische Aboder Zuschläge variiert werden. Schon durch die reduzierte Zahl der rentensteigernd wirkenden anrechnungsfähigen Versicherungsjahre vermindert sich bei einem frühen Beginn der Pensionierung die individuelle Rentenhöhe nicht unerheblich; eine weitere Absenkung der Rente, wie sie etwa in den Vorschlägen der FDP vorgesehen ist<sup>158)</sup>,

157) DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Aktionsprogramm '79, Düsseldorf 1979, S. 10.

158) Vgl. Schmidt-Kempton, H., Die 32 Thesen der FDP zur Alterssicherung, in: Sozialer Fortschritt, Nr. 3, 1979, S. 57.

ließe die Entscheidung für einen frühen Pensionierungsbeginn für die Mehrzahl der Arbeitnehmer nicht mehr in reale Reichweite gelangen.

Die Forderung nach einer Herabsenkung der flexiblen Altersgrenze auf 60 Jahre zielt schließlich auch darauf ab, das Geflecht verschiedener Altersgrenzen im Rahmen der Gesetzlichen Rentenversicherung zu vereinheitlichen. Für eine Reihe von Arbeitnehmern besteht nämlich heute schon - unter Vorlage gewisser sozialer und versicherungsrechtlicher Voraussetzungen - die Möglichkeit eines frühzeitigen Rentenbezugs ab 60 Jahre<sup>159</sup>); dies gilt u.a. für:

- Frauen ( bereits seit 1957 ),
- Behinderte ( ab dem 1. 1. 1980 ),
- Arbeitslose, nach einem Jahr Arbeitslosigkeit.

Zwar sind die Widerstände gegen diesen gewerkschaftlichen Vorstoß nicht neu - sie begleiten die Invaliden- und Rentenversicherung seit ihrem Beginn<sup>160</sup>); neu ist jedoch, daß seit den letzten Jahren die Argumentation gegen die Herabsetzung der Altersgrenze zunehmend in einem wissenschaftlichen Gewande auftritt und so auch von politisch-konservativen Kräften verwertet wird. Besonders die den psychologischen Zweig der sozialen Gerontologie dominierende Bonner Psychologengruppe um THOMAE und LEHR wird nicht müde, in immer neuen Variationen vor einer Vorverlegung der Altersgrenze zu warnen. Folgende Aussage markiert den derzeitigen Höhepunkt dieser Kampagne: "Eine Vorverlegung der Altersgrenze bedeutet, den Menschen heute bereits in einem früheren Alter als bisher üblich abzuwerten, ihn in die 'Randgruppe' der Gesellschaft ein-

---

159) Dazu im einzelnen: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Übersicht über die Soziale Sicherung, Bonn 1977, S. 81 f.

160) Im Überblick: Tennstedt, F., Sozialgeschichte der Sozialversicherung, in: Blohmke, M. u.a. (Hrsg.), Handbuch der Sozialmedizin, Band III, Stuttgart 1976, S. 448 ff.

zureihen und ihm damit alles andere als einen Gefallen zu erweisen. Freilich, für manch einen älteren Menschen mag die Vorverlegung der Altersgrenze günstig und nützlich sein; für eine Vielzahl älterer Menschen jedoch würde nur eine Heraufsetzung der Altersgrenze zur Verbesserung der Lebensqualität beitragen und zu einem größeren Wohlbefinden führen - und damit vielleicht auch zur Lösung des Problems der steigenden Krankheitskosten beitragen! Für diese Gruppe würde eine frühe Zwangspensionierung Siechtum oder gar eine spezifische Form der Euthanasie (? G.B.) bedeuten!"<sup>161)</sup>. Sieht man einmal von der befremdenden Wortwahl ab, so implizieren diese Thesen, die letztlich einer "fehlgeleiteten" Sozialpolitik die Verantwortung für die Entstehung und Verfestigung der Problemlage älterer Arbeitnehmer und älterer Menschen zusprechen, einen frontalen Angriff gegen die Ziele gewerkschaftlicher Sozialpolitik, der auch deshalb so ernst zu nehmen ist, weil die Aussagen der psychologischen Gerontologie in der wissenschaftlichen Sozialpolitik weitgehend unkritisch aufgenommen werden. Dabei bedient man sich - bewußt oder auch unbewußt - des Mißverständnisses, eine vorverlegte Altersgrenze sei eine "Zwangspensionierung" und schlosse eine Weiterarbeit aus, wiewohl bekannt sein dürfte, daß gerade in der Bundesrepublik - etwa im Gegensatz zu den USA - keine (versicherungs)rechtlichen Grenzen für eine Erwerbstätigkeit bis ins höchste Alter bestehen.

Angesichts der bestehenden Arbeitsbedingungen und -belastungen sowie der eingetretenen Gesundheitsschädigungen würde demgegenüber eine weitere Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für den Großteil der älteren Arbeitnehmer eine wesentliche Verbesserung ihrer Situation bedeuten. Sie wären nicht mehr gezwungen, trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen, beruflicher und qualifi-

---

161) Lehr, U., Flexibilität der Altersgrenze oder Herabsetzung des Pensionierungsalters? - Psychologische Aspekte, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Nr. 2, 1979, S. 142.

kategorischer Abstufungen und Einkommensverschlechterungen bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres weiterzuarbeiten. Sie könnten der Gefahr entgehen, unter dem Druck und den Beschwerden ihrer Arbeitssituation gerade in den letzten Berufsjahren noch schwere Krankheiten zu erleiden und könnten ihre Möglichkeiten vergrößern, die ausgedehnte Zeit des Ruhestandes mit sinnvollem Leben zu füllen. Das komplizierte, häufig unwürdige und vielfach auch erfolglose Anerkennungsverfahren um eine BU- und EU-Rente würde überdies für alle Altersgruppen nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht mehr beschritten werden brauchen: Eine erhebliche Erleichterung für die am stärksten beeinträchtigten Arbeitnehmer. Der Vorschlag von THOMAE, statt einer Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze noch stärker als bisher auf die Feststellung von BU oder EU überzugehen, um damit "sowohl den individuellen wie den ökonomisch und sozial bedingten Beschäftigungschancen und Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer Rechnung (zu tragen)"<sup>162)</sup>, verhärtet demgegenüber die Problematik der Frühinvalidität und verengt die individuellen Entscheidungsspielräume.

In allen älteren<sup>163)</sup> und neueren<sup>164)</sup> empirisch-repräsentativen Untersuchungen wie in den globalen statistischen Indikatoren kommt eindeutig zum Ausdruck, daß die Mehrzahl aller älteren Arbeiter und Angestellten so früh wie möglich aus dem Berufsleben ausscheiden und in den "wohlverdienten" Ruhestand eintreten will. Vornehmlich gesund-

162) Thomae, H., Arbeitsmarktpolitik und Probleme der Altersgrenze: Internationale Perspektiven, in: Arbeitsgruppe Altersforschung Bonn, a.a.O., S. 20.

163) Siehe vor allem die Untersuchungen von Blume. Im Überblick: Blume, O., Über den Lebensabend des Industriearbeiters in der heutigen Gesellschaft, in: Gewerkschaft - Wirtschaft - Gesellschaft, Köln 1963, S. 237 ff.

164) Blume, O., Plum, W., Naegele, G., Altersgrenze und Arbeitsmarktpolitik - Eine empirische Untersuchung zu den beschäftigungs- und sozialpolitischen Aspekten einer Vorverlegung der Altersgrenze in Nordrhein-Westfalen, Opladen 1979.

heitliche Gründe sind bei diesen Wünschen von Bedeutung<sup>165)</sup>; vomersehnten Ruhestand möchte man so lange wie möglich etwas "haben". Die immer wieder vertretenen Stereotypen vom "Pensionierungsschock" oder gar vom "Pensionierungstod", die in Verkehrung der Wirklichkeit die Pensionierung und nicht die Arbeitsbedingungen als pathogen bezeichnen<sup>166)</sup>, erweisen sich demgegenüber als haltlose Schreckbilder und dürften lediglich für den kleinen Kreis hochqualifizierter Angestellter und Beamter sowie für Intellektuelle und Selbständige zutreffen.

"Die Chance, sich aus der Arbeit ab einem bestimmten Alter zurückziehen zu können", so ROSENMAYER, "ist eine der bedeutendsten Wohltaten, zu denen die moderne Gesellschaft fähig ist"<sup>167)</sup>. Auch im internationalen Maßstab spiegelt sich diese hohe Wertschätzung in einem säkularen Absinken der Altersgrenze wider, und die altersspezifischen Erwerbsquoten laufen dem Trend sogar noch voraus: In der BRD betrug 1966 die Erwerbsquote der 60- bis 65-jährigen Männer (Frauen) noch 78,7 vH (24,1 vH), sie sank bis 1976 auf 52,3 vH (14,7 vH)<sup>168)</sup>. Schließlich bekräftigt auch die hohe Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze die individuelle Bereitschaft vieler Arbeitnehmer, möglichst früh in den Ruhestand einzutreten: 1976 hatten 72 vH des jahresdurchschnittlichen Bestandes an männlichen versicherten Erwerbspersonen von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, mit vollendetem 63. oder 64. Lebensjahr ihre Rente zu beziehen<sup>169)</sup>.

165) Vgl. Naegele, G., Die Problematik älterer Arbeitnehmer aus sozialpolitischer Sicht, in: Zeitschrift für Gerontologie, Nr. 4, 1975, S. 244.

166) Vgl. Rosenmayr, L. und H., Der alte Mensch in der Gesellschaft, Reinbek 1978, S. 99.

167) Ebenda, S. 103.

168) Nach: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Arbeits- und Sozialstatistik, Nr. 7/8, 1977, S. 225.

169) Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht, 1, 1978, Früherer Rentenbeginn entlastet Arbeitsmarkt, S. 2 ff.

Zweifelsohne jedoch führt der unverändert abrupte Sprung vom Erwerbsleben in den Ruhestand, der auch durch die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze nicht aufgehoben wird, zu Problemen, denn die damit verbundene radikale Umstellung des Tagesablaufes und des sozialen Umfeldes kann nicht ohne erhebliche Unsicherheiten und Desorientierungen bewältigt werden. Tarifvertragliche Modelle eines schrittweisen Übergangs in den Ruhestand durch die Verbindung von Teilzeittätigkeit und Lohnausgleich<sup>170)</sup> weisen einen möglichen Weg für die allmähliche Gewöhnung an die sich ändernden Lebensbedingungen. Auf eine andere Möglichkeit macht die in Schweden praktizierte Verbindung von Teilzeitarbeit und Teilrente<sup>171)</sup> aufmerksam, wobei das zentrale Realisierungshemmnis in der Bereitstellung qualifizierter und nicht "altentypischer" (Schonplätze) Teilzeitarbeitsplätze liegen dürfte.

Nun wäre es realitätsfremd, die Forderung nach einer Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr als den gleichsam optimalen Schritt zur Lösung der Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer anzusehen. Eine solche Maßnahme beinhaltet, wie andere (kompensatorische) sozialpolitische Maßnahmen auch, Probleme und Gefahren, die es zu erkennen und zu benennen gilt, um einen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenkomplex nicht zu verabsolutieren und zu isolieren.

---

170) Vgl. dazu die Tarifverträge der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten in der Zigarettenindustrie (60jährige mit mindestens zehnjähriger Betriebszugehörigkeit haben die Wahl, ob sie wöchentlich nur noch 20 Stunden bei vollen Bezügen oder ob sie bis zur Pensionsgrenze nicht mehr arbeiten, aber dennoch 75 vH ihres Bruttoeinkommens erhalten) und im Baugewerbe Nordrhein-Westfalens (56 Jahre alte Arbeitnehmer mit zehnjähriger Branchenzugehörigkeit arbeiten ab 1979 (ab 1981) nur noch 38 (36) Wochenstunden, 60 Jahre alte Arbeitnehmer arbeiten ab 1979 nur noch 32 Stunden; jeweils bei vollem Lohnausgleich).

171) Vgl. Aström, L.-A., Das Teilrentensystem, in: Internationale Revue für Soziale Sicherheit, Nr. 4, 1976, S. 434 ff.

### 5.3.2 Förderung unternehmenspolitischer Selektionsstrategien?

Eine Herabsetzung der Altersgrenze bietet auf der Grundlage der gegenwärtigen Situation allgemeiner Unterbeschäftigung den Betrieben eine leichtere Möglichkeit, sich im Rahmen ihrer personalpolitischen Selektionsstrategien von den älteren und leistungsgeminderten Arbeitnehmern problem- und kostenfrei zu trennen. Sozialversicherungsrechtlich flankiert und sanktioniert kann eine reibungs- und widerstandslose Personalreduktion und -umschichtung vollzogen werden, indem man alle Älteren in den Ruhestand abdrängt und, da die Altersuntergrenze zugleich als quasi-verbindliche Obergrenze erscheint, die Flexibilität als Rigidität praktiziert. In Einschätzung der allgemeinen Arbeitsmarktlage und in Antizipation ihrer marginalen Arbeitsmarktposition verstehen dann auch die älteren Arbeitnehmer selbst die zwar herabgesetzte Altersgrenze als faktisch starre Grenze. Die Entscheidung, in den Ruhestand zu treten, läuft so Gefahr, eine lediglich formale zu werden, denn die Bedingungsfaktoren im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt "drücken" alle Arbeitnehmer, d.h. auch diejenigen, die aufgrund einer besseren psychophysischen Konstitution und/oder besserer Arbeitsbedingungen durchaus noch einige Zeit berufstätig sein wollten, in den frühestmöglichen Ruhestand. Gesellschaftliche Normen, "den Jugendlichen Platz zu machen", wirken hier ebenso wie der direktere Druck durch die Personalleitung und auch durch die Betriebsräte. Dies kommt dann faktisch einer versteckten Arbeitslosigkeit für diejenigen gleich, die unter einer anderen Arbeitsmarktkonstellation noch länger hätten arbeiten wollen und denen das angestrebte Optionsrecht verwehrt wird. Ein instruktives Beispiel für diesen Prozeß ist die nicht unbeträchtliche Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente nach einem Jahr Arbeitslosigkeit mit 60 Jahren: Immerhin 6,1 vH (5,7 vH) aller Rentenneuzugänge bei den Männern in der

Rentenversicherung der Arbeiter (Angestellten) machten 1977 von dieser Regelung Gebrauch<sup>172)</sup>.

Die hier skizzierte Gefahr des Umschlages einer Maßnahme zur Erweiterung des individuellen Freiheitsspielraumes in einen mehr oder minder rigiden Mechanismus<sup>173)</sup> ist jedoch keine ursächliche Folge der Regelung der Altersgrenze. Grundlegend dafür ist vielmehr die die krisenhafte Wirtschaftslage widerspiegelnde allgemeine Arbeitslosigkeit, d.h. das langandauernde und hohe Defizit an Arbeitsplätzen in Relation zu den nachgefragten Arbeitsplätzen. Erst dieses globale Unterbeschäftigungsniveau schafft die ökonomischen Voraussetzungen für die derzeitige Selektionspolitik, d.h. für die erfolgreiche personalpolitische Strategie, den Personalbestand so günstig wie möglich zu strukturieren. Massenarbeitslosigkeit und nicht sozialpolitische Schutzmaßnahmen sind also im eigentlichen Sinne ursächlich für die Abdrängung älterer Arbeitnehmer aus dem Berufsleben. (In diesem Zusammenhang waren auch die Klagen der Unternehmen in der Hochkonjunktur zu verstehen, daß man mangels Auswahl "jeden", d.h. auch den älteren und leistungsgeminderten Arbeitnehmer einstellen und beschäftigen müsse.)

Diese makro-ökonomischen Zusammenhänge sind bei einer sozial- und arbeitsmarktpolitischen Wertung zu berücksichtigen, um nicht vorschnell der Sozialpolitik die Verursachung für Fehlentwicklungen anzulasten, während das allgemeine Unterbeschäftigungsniveau unversehens als unveränderbarer - Normalfall angesehen wird, auf den die

---

172) Renten Anpassungsbericht 1979, a.a.O., S. 10.

173) Zu diesem Ergebnis - insbesondere in bezug auf tarifvertragliche Absicherungsmaßnahmen - gelangen auch Dohse, K., Jürgens, U., Russig, H., Probleme einer Beschränkung gewerkschaftlicher Bestandsschutzpolitik auf die Absicherung älterer Arbeitnehmer - Zum Verhältnis von Bestandsschutz und personalpolitischer Flexibilität, IIVG - Papers, Wissenschaftszentrum Berlin, S. 27 ff.

Sozialpolitik zu reagieren hat. Eine solche Interpretation, die von den krisenhaften Bewegungen auf den Gütermärkten und der Entwicklung der Kapitalverwertung völlig abstrahiert, kommt einer mittlerweile üblichen Tendenz entgegen, in allen möglichen, nur nicht in ökonomischen Faktoren die Ursache für die Beschäftigungsproblematik zu sehen<sup>174)</sup>.

Eine Heraufsetzung der Altersgrenze würde das Dilemma indes nur noch potenzieren: Bei konstantem Arbeitsplatzangebot käme es zu einer erheblichen Erhöhung des Arbeitskräftepotentials und demgemäß zu einer Verschärfung des Arbeitsmarktungleichgewichts; die Selektionsprozesse würden sich notwendigerweise intensivieren und zu einer Aussonderung weiterer, weniger leistungs- und verwertungsfähiger Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt führen. Eine Absenkung der Altersgrenze demgegenüber wird über ihren globalen Volumeneffekt die Zahl der Arbeitskräfteanbieter verringern<sup>175)</sup> und den Konkurrenz- und Selektionsprozeß auf dem dann entspannten Arbeitsmarkt abmildern. Die primär sozialpolitisch motivierte Forderung nach Altersgrenzenherabsetzung widerspricht also beschäftigungspolitischen Begründungen nicht, sondern ist dieser komplementär. Bei der Diskussion Anfang der 70er Jahre um die Einführung der flexiblen Altersgrenze kam dieser Argumentation im übrigen ein genau spiegelverkehrter Bezug

---

174) Siehe dazu nur den sog. "Alternativrollenansatz" (Offe, C., Hinrichs, K., Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage "benachteiligter" Gruppen von Arbeitnehmern, in: Offe, C. (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes, a.a.O., S. 3 ff.) oder den "Segmentationsansatz" (unkritisch gewendet von: Bolle, M., Kritik der arbeitsmarkttheoretischen und -politischen Implikationen des Memorandums, in: Argument, Sonderband AS 35, Alternative Wirtschaftspolitik, Berlin 1979, S. 160 ff.).

175) Vgl. Kühlewind, G., Die Erweiterung der flexiblen Ruhestandsregelung als beschäftigungspolitisches Instrument, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 7/1977, S. 439 ff. - Ministerium für Soziales, Gesundheit und Umwelt Rheinland-Pfalz, Verkürzung der Lebensarbeitszeit - Chance für Arbeitslose?, o.O. 1979.

zu: Die Arbeitgeber warnten, vor dem Hintergrund der Hochkonjunktur und Vollbeschäftigung, vor einer untragbaren Verknappung des Arbeitskräftepotentials<sup>176)</sup>. Jedoch auch in der aktuellen Diskussion um die Möglichkeiten alternativer Formen der Arbeitszeitverkürzung als Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit gewinnt dieser umgepolte, sozialpolitische Inaktivität scheinbar legitimierende Argumentationsstrang an Relevanz. In Antizipation der potentiellen mittel- und langfristigen Folgen der rückläufigen Bevölkerungsentwicklung wird vor einer als politisch irreversibel erachteten Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze gewarnt, da in absehbarer Zeit Arbeitskräfteknappheit drohe<sup>177)</sup>.

### 5.3.3 Abbau altersadäquater Arbeitsplätze?

Die zweite Problematik einer Strategie der Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze besteht darin, daß der durch die Rentenversicherung finanzierte, frühere Übergang in den Ruhestand die Betriebe tendenziell von der Verpflichtung entledigen kann, alters- und leistungsgerechte Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. In Reaktion auf die gestiegenen, weitgehend unerfüllbaren Leistungsanforderungen "fliehen" die Älteren vor ihren belastungsintensiven Arbeitsplätzen. Bei Arbeitern wirkt sich dies stärker aus als bei Angestellten, die trotz vergleichbarer Gesundheits- und Leistungsbeeinträchtigung aufgrund der Anforderungsstruktur ihrer Arbeit noch länger ihre Beschäftigung versehen können. Eine solche Praxis der Un-

176) Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Memorandum zur Einführung der flexiblen Altersgrenze in der Rentenversicherung, Köln 1971.

177) Zu dieser Argumentation gegen die Arbeitszeitverkürzung vgl. kritisch: Gerlach, G., Kohl, H., Seifert, H., Arbeitszeitverkürzung - Problemanalyse, alternative Lösungsmöglichkeiten, Forschungsbericht des WSI im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Düsseldorf 1979, S. 65.

ternehmer, auf die Bereithaltung bzw. Schaffung altersadäquater Arbeitsplätze zu verzichten und statt dessen die Beschäftigten eher auf den Ruhestand zu verweisen, zeigt auch auf, daß die allein moralischen Appelle der Vertreter der psychologischen Gerontologie an die unternehmerische Personalpolitik, die geminderte oder gewandelte Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu berücksichtigen<sup>178)</sup>, folgenlos bleiben müssen. Dem Leistungsniveau angemessene, funktionale Arbeitsplätze, die entgegen ihrer bisherigen "Alterstypik" zudem nicht schlechter bezahlt und unqualifiziert sein dürfen, sind für das Unternehmen weniger kostengünstig und rentabel und werden insofern kaum freiwillig, etwa als Ausdruck "guten Willens", eingerichtet; dazu bedarf es innerbetrieblichen und gewerkschaftlichen Drucks<sup>179)</sup>.

#### 5.3.4 Prävention statt Kompensation?

Als drittes Problem einer isoliert ansetzenden Strategie der Senkung der Altersgrenze kann sich ergeben, daß über den Weg einer immer weiteren Verjüngung der Beschäftigten die Arbeitsbedingungen, die erst den allmählichen, unmerklichen Verschleiß der körperlichen und psychischen Konstitution hervorrufen, gleichermaßen konserviert werden. Da die Kosten der Gesundheitsbeeinträchtigungen auf das Sozialversicherungssystem abgewälzt werden können, stehen im Rahmen einzelwirtschaftlicher Rationalität einer weiteren Arbeitsintensivierung und einer sozialpolitisch so folgenreichen extensiven Nutzung der Arbeitskraft keine (finanziellen) Hindernisse entgegen. Das derzeit allenthalben proklamierte sozialpolitische Ziel,

---

178) So auch die derzeitige Anzeigenserie der Bundesanstalt für Arbeit, die mit dem Slogan "Alter ist keine Leistungsfrage" titulierte ist.

179) Zu den Einzelforderungen einer altersgerechten Personalplanung: Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Programm für ältere Arbeitnehmer, Düsseldorf 1975.

durch eine systematische Strategie der Primärprävention den Arbeitsprozeß und die Arbeitsumgebung den menschlichen Fähigkeiten und Leistungsmöglichkeiten so anzupassen, daß das Alter ohne gesundheitliche Schäden erreicht werden kann, wird somit über diesen Weg nicht gestützt und gefördert. Auch ließe sich vermuten, daß durch eine Vorverlegung des Ruhestandes der Widerstand der Beschäftigten gegen die langfristigen Folgen wenig menschenge rechter Arbeitsbedingungen kanalisiert wird<sup>180)</sup>.

Es käme jedoch einem Mißverständnis gleich, die zur ursachenbezogenen Lösung der Probleme älterer Arbeitnehmer unabdingbare präventive Strategie gegen die reaktiv-kompensatorischen Maßnahmen austauschen zu wollen. Ein Verweis auf die Notwendigkeit der Prävention, wobei sich hinter dem nur scheinbaren gesellschaftlichen Konsens gravierende Konflikte über Ziele und Mittel der Präventionsstrategie verbergen, ersetzt keine Maßnahmen, die den aktuellen Notlagen und Bedürfnissen entsprechen. Aufgabe ist es vielmehr, beide Elemente, d.h. die langfristig ausgerichtete und wirksame Präventionsstrategie und die mehr kurzfristige Kompensationsstrategie politisch und institutionell miteinander zu verknüpfen.

---

180) Vgl. Dohse, K. u.a., Probleme einer Beschränkung  
..., a.a.O., S. 22.

## 6. DER ÜBERGANG ÄLTERER ARBEITNEHMER IN DEN RUHESTAND: KRISE DER RENTENFINANZIERUNG UND LÜCKEN IM ALTERS- EINKOMMEN ALS INDIKATOREN DER PROBLEMLAGE

### 6.1 Der sozialpolitische Hintergrund

Der endgültige Austritt aus dem Erwerbsleben und der Übergang in den Ruhestand markieren einen tiefen Einschnitt in die Lebenslage des älteren Arbeitnehmers, der mit zahlreichen elementaren Risiken verbunden ist. So verliert er zunächst seine Lebensgrundlage, nämlich die Möglichkeit der materiellen Existenzsicherung durch die eigene Arbeitskraft. Als Rentner ist er nunmehr angewiesen auf Einkommensersatzleistungen aus dem System der materiellen Alterssicherung, deren Höhe in der Mehrzahl der Fälle aber nicht ausreicht, um den gewohnten materiellen Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Dies ist um so problematischer, da im Alter der Konsumbedarf nicht automatisch zurückgeht und somit nicht etwa einen geringeren Geldbedarf begründet. Vielmehr treten zusätzliche altersspezifische Bedürfnisse auf, z.B. im Bereich der Gesundheitssicherung, des Wohnens oder im Bereich der Freizeit- und Urlaubsgestaltung, die ohne zusätzliche finanzielle Mittel nicht adäquat befriedigt werden können.

Über das tatsächliche Ausmaß der Einkommensveränderungen liegen bislang lediglich Anhaltspunkte zur faktischen Einkommensveränderung bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor. Danach vermindert sich das verfügbare Einkommen nach Überschreiten der Altersgrenze im Durchschnitt um rund ein Viertel. Allerdings handelt es sich dabei um grobe Durchschnittsberechnungen, die Unterschiede hinsichtlich der individuellen Einkommensveränderungen verdecken (s.u.).

Die materielle Dimension bildet aber nur die eine Seite der mit dem Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand verbundenen Probleme und Schwierigkeiten. Hinzu kommen die mit den Anpassungserfordernissen an die nachberufliche Lebensphase verbundenen immateriellen Probleme. So wirft z.B. die Tatsache der Berufsaufgabe häufig Identitätskrisen

auf, da der Verlust beruflicher Funktionen und Rollen nicht adäquat durch die neugewonnene Funktion des "Rentners" ersetzt werden kann. Dieser neuerworbene Status ist angesichts des zentralen Werts beruflicher Leistung in einem kapitalistisch organisierten Arbeits- und Produktionsprozeß, in der der Mensch vorrangig nach seiner ökonomisch-produktiven Verwertbarkeit bemessen wird, als sehr gering anzusehen. Denn die mit dem Rentnerstatus verbundenen Kennzeichen "Nichtarbeit", "Leistungsfähigkeit" und Inaktivität" sind dem herrschenden Leistungsprinzip diametral entgegengesetzt.

Neben diesen Status- und Funktionsverlusten wirft auch die neuerworbene "totale Freizeit" zentrale Anpassungsschwierigkeiten auf. Diese sind dann besonders groß, wenn keine adäquaten Freizeitbeschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sind. Erschwerend kommt auch die gesellschaftliche Dominanz einer Freizeitvorstellung hinzu, die vornehmlich auf die Kompensation der Beanspruchung durch die Arbeit und auf die Regeneration der Arbeitskraft, nicht jedoch auf die Bewältigung der Altersfreizeit abzielt. Infolgedessen fehlt es auch noch weitgehend an sinnvollen Orientierungsgrößen für die Freizeitgestaltung der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden älteren Menschen.

Zusätzlich verschärft werden die hieraus resultierenden Anpassungsprobleme durch fehlende bzw. unzureichende Vorstellungen älterer Arbeitnehmer von den Lebensumständen im Ruhestand bzw. (für die Hausfrau) von der Zeit nach der Berufsaufgabe des Ehepartners. Hierin liegen auch die Hauptursachen für die häufig nach der Berufsaufgabe auftretenden familiären Konfliktsituationen. Diese Probleme sind die wichtigsten thematischen Bezugspunkte der in den letzten Jahren zunehmend häufiger durchgeführten Vorbereitungsmaßnahmen auf den Ruhestand.

Diese immaterielle Problemlage beim Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand muß bei der Betrachtung der Einkommenslage im Alter stets mit in Erwägung gezogen werden, um die Dimension sozialpolitischer Defizite und Handlungsnotwendigkeiten offenzulegen. Konstitutiv für die individuellen Bearbeitungs- und Bewältigungsmöglichkeiten der immateriellen Anpassungsschwierigkeiten in der neuen und ungewohnten Situation des Ruhestandes bleibt dabei die soziale Position der Betroffenen und damit eng verbunden ihre Verfügungsmöglichkeiten über Einkommen. Die Einkommenslage der aus dem Arbeitsleben ausgeschiedenen Rentner - maßgeblich geprägt durch die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung - ist aber selbst wiederum nicht unabhängig von der ökonomischen Entwicklung, die durch ihre Folgen für das Wachstum, die Einkommensentwicklung und die Arbeitsmarktlage nicht nur die Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer drastisch verschlechtert, sondern zugleich auch die Finanzierungsgrundlagen der Rentenversicherung gefährdet. Dieser Zusammenhang soll im folgenden untersucht werden.

## 6.2 Finanzlage der Rentenversicherung in mittelfristiger Sicht: Konsolidierung nur bei günstiger ökonomischer Entwicklung

---

Die aktuelle Finanzlage der Rentenversicherung signalisiert ein positives Bild: Während von 1974 bis 1978/79 die Ausgaben die Einnahmen teilweise erheblich überstiegen, hat sich 1980 - früher als erwartet - diese Scherentwicklung umgekehrt. Zum ersten Mal seit Jahren wächst die Schwankungsreserve wieder an und soll zum Ende des Jahres 2 Monatsausgaben überschreiten. Das mit dem 20. und 21. Rentenanpassungsgesetz (RAG) angestrebte und politisch proklamierte Ziel der finanziellen Konsolidierung der Rentenversicherung ist damit aufs erste offensichtlich erreicht. Mehr noch, die Bundesregierung geht davon aus, "daß die Leistungen der Rentenversicherung einschließlich der Anpassung der Rentenentsprechend der Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter ab 1982 bei plausiblen Annahmen über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung ohne Beitragserhöhung über den ab 1981 geltenden Satz von 18,5 vH hinaus auch längerfristig finanzierbar sind"<sup>181)</sup>. Eine solche optimistische Einschätzung, trotz anhaltender Arbeitslosigkeit, des finanziell weitaus wichtigsten Teilbereichs des Sozialleistungssystems (die Funktion "Alter" macht 35,8 vH des Sozialbudgets und 10,1 vH des gesamten Bruttosozialprodukts aus)<sup>182)</sup> auch über mittlere und längere Frist, während gleichzeitig von anderer Seite die düstersten Prognosen gestellt werden<sup>183)</sup>, verlangt nach einer Prüfung. In den abschließenden Ausführungen soll deshalb versucht

---

181) Sozialbericht 1980, Bundestags-Drucksache 8/4327, S. 21

182) Ebenda, S. 81

183) Vgl. dazu exemplarisch: Schmidt-Kaler, T., Wie sicher sind unsere Renten? - Fehler der Rentengesetzgebung - Plädoyer für eine Neuordnung, in: aus politik und zeitgeschichte, B 27/29.

werden, die voraussehbaren Entwicklungslinien der Rentenfinanzierung zu skizzieren und alternative politische Problemlösungsmöglichkeiten zu diskutieren. Mit dieser Diskussion wird gleichzeitig ein Beitrag geliefert zur generellen Problematik der mittel- und längerfristigen Finanzierungsperspektiven der Sozialleistungen insgesamt.

Daß das, was mit scheinbar wertneutraler Begrifflichkeit als "Konsolidierung" bezeichnet wird, sich nicht auf reine Finanzströme beschränkt, wird deutlich, wenn man noch einmal die wesentlichen Bedingungsfaktoren der positiven Finanzlage herausstellt und die Maßnahmen des 20. und 21. RAG zusammenfassend bewertet <sup>184)</sup>:

Die von der Bundesregierung zur Lösung der Finanzkrise eingeleiteten und durchgeführten Konsolidierungsmaßnahmen sind nun dergestalt vielschichtig und zudem gesetzestech-nisch unübersichtlich geregelt, daß es im Rahmen dieses Beitrages unmöglich wäre, einen auch nur annähernden Überblick über die Veränderungen im Leistungsrecht zu bieten. Das bedeutet erst recht für die Betroffenen einen Mangel an Informationen über die unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen der Maßnahmen. Der (finanzielle) Preis für das, was in scheinbar neutraler Begrifflichkeit mit Konsolidierung oder Sanierung umschrieben und mit Daten über die Höhe des Rentenniveaus abgestützt wird, bleibt unbekannt. Selbst wenn man sich bei der Analyse auf die sowohl in finanzieller als auch in prinzipieller Hinsicht wichtigste Eingriffsebene beschränkt, nämlich auf die Verminderung der Anpassungssätze der Bestandsrenten und auf die Neuberechnung der Zugangsrenten, fällt es schwer, deren wahren Gehalt und Folgewirkungen zu erkennen. Durch die weitere Komplizierung des ohnehin schwer verständlichen und intransparenten Rentenberechnungs- und Anpassungssystems konnte vielmehr bislang verborgen bleiben, daß durch die Maßnahmen das Prinzip der bruttolohn- und Beitragsbezogenen dynamischen Rente zerstört worden ist.

---

184) vgl. dazu Bäcker, G., Elsner, W., Rentenfinanzierung in der Krise?, Köln 1979.

Die am 1. Juli 1977 erfolgte Anpassung der Bestandsrenten um 9,9 vH vollzog sich zwar noch nach dem alten Berechnungsverfahren auf der Basis der Veränderungsrate der allgemeinen Bemessungsgrundlage. Durch die Verschiebung der nächsten Anpassung um ein halbes Jahr auf den 1. Januar 1979 mußten sich aber die Rentner - auf das Jahr berechnet - mit einer Erhöhung von nur 6,6 vH zufrieden geben. Damit war man zu dem - durch die Rentenreform von 1972 teilweise behobenen - systemwidrigen Zustand zurückgefallen, bei dem als Folge der ausgebliebenen Anpassung des Jahres 1958 die Anpassung der Bestandsrenten der Veränderung der allgemeinen Bemessungsgrundlage um ein Jahr zeitverzögert folgt, während die Zugangsrenten auf der Basis der allgemeinen Bemessungsgrundlage des jeweiligen Jahres berechnet werden.

Die Zerstörung des bruttolohnbezogenen dynamischen Rentensystems erfolgte indes durch die Bestimmungen des 21. Rentenanpassungsgesetzes, in denen die Anpassungssätze der Bestandsrenten für die Jahre 1979, 1980 und 1981 um 4,5 vH und jeweils 4 vH diskretionär festgelegt und eine Gleichbehandlung von Bestands- und Zugangsrenten vorgenommen wurde. Konkret führt dies zu einer Loslösung der allgemeinen Bemessungsgrundlage von der tatsächlichen Höhe und Entwicklung der Bruttoarbeitsentgelte und zu ihrer rein willkürlichen Festlegung. Mit einer derartigen Manipulierung der allgemeinen Bemessungsgrundlage wird aber tief sowohl in die Höhe der einzelnen Renten als auch des gesamten Rentenniveaus eingegriffen und die Berechenbarkeit und Sicherheit der Rentengewährung gefährdet, stellt doch gerade die allgemeine Bemessungsgrundlage die entscheidende, strategische Größe der sog. Rentenformel dar.

Es war Ziel der Rentenreform von 1957, der Rente eine Lohnersatzfunktion zukommen zu lassen und sie damit in solcher Höhe zu gewähren, daß eine Kaufkraftsicherung wie auch eine Teilhabe am allgemeinen Produktivitäts- und Einkommenswachstum sichergestellt ist. Nur durch die feste Anbindung der relativen lebensdurchschnittlichen Einkommensposition

des Rentners (persönlicher Vomhundertsatz) an das jeweils aktuelle gesamtwirtschaftliche Lohn- und Gehaltsniveau läßt sich dieses Ziel erreichen. Ausdruck dieses aktuellen gesamtwirtschaftlichen Lohn- und Gehaltsniveau ist die allgemeine Bemessungsgrundlage (im Mittel des dreijährigen Zeitraums vor dem Kalenderjahr, das dem Eintritt des Versicherungsfalles vorausgegangen ist). Sie stellt die einzige geldwerte Bezugsgröße in der Rentenformel dar, an der die vom Versicherten während seines Arbeitslebens erreichte Einkommensposition nach Maßgabe der anrechnungsfähigen Versicherungsjahre festgemacht wird. Ihre Höhe bestimmt ebenso die absolute Höhe der neuzugehenden Renten wie auch - in einem halbautomatischen Anpassungsverfahren - die Steigerungsraten der laufenden Renten. Da sie fest an die Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter angekoppelt ist, ist sie objektiv feststellbar und nachprüfbar; sie - und damit auch die Rente - hängt nicht von (wahl) politischen Willkürlichkeiten und Zufälligkeiten ab und gewährt insofern ein hohes Maß an Sicherheit und Vorhersehbarkeit.

Die willkürliche Festlegung der Erhöhungssätze der laufenden Renten für die Jahre 1979, 1980, 1981 bedeutet eine Berechnung der für diese Jahre geltenden allgemeinen Bemessungsgrundlagen, die völlig losgelöst von der Entwicklung der durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter sind, während sich die Beiträge sehr wohl nach den Bruttoeinkommen richten. Hätten nach den Bestimmungen, die vor dem 20. Rentenanpassungsgesetz Gültigkeit besessen haben, in diesen drei Jahren die allgemeine Bemessungsgrundlagen DM 23 410,--, DM 24 963,-- und DM 26 537,-- sowie die Anpassungssätze der Altrenten 8,3 vH, 6,9 vH und 6,4 vH betragen, so reduzieren sich diese Werte bzw. Quoten nach den Regelungen des 21. Rentenanpassungsgesetzes per Setzung der Bundesregierung auf DM 21 068,--, DM 21 911,-- und DM 22 787,-- sowie auf 4,5, 4,0 und 4,0 vH. Der Vergleich der beiden Zahlenreihen macht die Reduzierung der Anpassungssätze drastisch sichtbar.

Was bedeutet nun die Formel von der Gleichbehandlung der Zugangsrentner mit den Bestandsrentnern? Die neue allgemeine Bemessungsgrundlage von DM 21 068,-- hat nicht nur für 1979, sondern prinzipiell bereits für 1978 Gültigkeit, d.h., daß 1978 die allgemeine Bemessungsgrundlage für ein Jahr festgeschrieben wird. Bei der Erstfestsetzung der Zugangsrenten bleibt also die allgemeine Bemessungsgrundlage des Jahres 1978 auch für 1979 maßgebend. Die Zugangsrenten werden, indem sie sich faktisch an der allgemeinen Bemessungsgrundlage des vergangenen Jahres orientieren, um ein Jahr zurückgestuft. Der Niveaueausgleich von Bestands- und Zugangsrenten erfolgt demnach durch eine Verschlechterung der Situation der Zugangsrentner. Nicht die 1958 unterlassene Anpassung der Bestandsrenten wird durch Anpassungsvorziehung kompensiert, sondern die Bemessung der Zugangsrenten wird um ein Jahr festgehalten: Zum 1.1.1979 erhöhen sich die Bestandsrenten um 4,5 vH, das entspricht der relativen Erhöhung der allgemeinen Bemessungsgrundlage von 1977 auf 1979. Die Zugangsrenten des Jahres 1979 berechnen sich ebenfalls an der allgemeinen Bemessungsgrundlage dieses Jahres, die aber mit der des Jahres 1978 identisch ist.

Diese undurchsichtige Verschiebung, die in der Öffentlichkeit kaum bekannt geworden ist, war nur durch die fiktive Setzung der allgemeinen Bemessungsgrundlagen möglich. Demnach werden die neu zugehenden Renten erheblich niedriger festgestellt, als die Versicherten dies hätten nach der alten Rentenformel erwarten können. Ein Standardrentner (40 anrechnungsfähige Versicherungsjahre, persönlicher Vomhundertsatz von 100), der 1981 zum ersten Mal eine Rente bezieht, muß eine finanzielle Einbuße von immerhin DM 2 250,-- pro Jahr hinnehmen. Generell bedeutet dies einen Verlust von 14,1 vH bei allen Zugangsrenten. Das Absenken und Abkoppeln der allgemeinen Bemessungsgrundlage hat zudem zur Folge, daß das gesetzliche Rentenniveau (Standardrente in Relation zum durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelt des vorangegangenen Kalenderjahres) 1981 unter 50 vH sinken wird.

Unter konjunkturpolitischen Gesichtspunkten muß die Absenkung der Rentenzuwachsraten als eine eindeutige prozyklische Maßnahme bewertet werden, die die in der Rentenformel angelegte Antizyklik (built-in-stabilizer) bewußt außer Kraft setzt, Anstatt nach Maßgabe keynesianischer Einsichten gerade in Zeiten schwacher Massankaufkraft und unausgelasteter Kapazitäten die Kaufkraft der Rentner zu erhöhen, zumal deren Sparquote relativ gering ist, werden in umgekehrter Richtung durch eine restriktive Politik kontraktive Effekte forciert. In Verbindung mit der allgemeinen Haushaltspolitik, die insbesondere in den ersten Jahren der Wirtschaftskrise auf Sparmaßnahmen ausgerichtet war, dürfte damit die anhaltende Dauer des Konjunkturreinbruchs verhärtet werden. Allein der Anstieg des Preisniveaus von 1978 auf 1981 führt dazu, daß sich der reale Lebensstandard der Rentner, gemessen an der Rentenhöhe, deutlich verschlechtert, während im gleichen Zeitraum die Arbeitnehmer einen merklichen Anstieg ihrer Reallöhne zu verzeichnen haben<sup>185)</sup>.

Über diese finanziellen und konjunkturellen Konsequenzen hinaus kommt der Rentenmanipulation aber auch prinzipielle Bedeutung zu. Die für drei Jahre festgelegten Bemessungsgrundlagen und Anpassungssätze gewähren keinesfalls, wie von der Regierung behauptet, Sicherheit und Gewißheit, sondern das Gegenteil: Durch die Willkürlichkeit der Festlegung werden einer andauernden Rentenmanipulierung allein aus politischen und finanziellen Motiven Tür und Tor geöffnet. Recht- und Dispositionssicherheit schwinden. Ein Indiz dafür ist die im 21. Renten Anpassungsgesetz enthaltende "Risikoabsicherungsklausel", die es der Regierung ermöglicht, weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Einnahmen oder zur Kürzung der Ausgaben vorzuschlagen, wenn die wirtschaftliche Entwicklung hinter den Annahmen der mittelfristigen Wirtschaftsprojektion zurückbleibt.

---

185) Vgl. die kritische Analyse des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Umwelt, Rheinland-Pfalz, Reallohn und Rentenniveau, Materialien zur Diskussion um die Bruttoanpassung der Renten, Mainz 1980.

Neben diesen folgenreichen Einschränkungen des Ausgaben-  
 zuwachses wird die labile Phase der Konsolidierung gleich-  
 zeitig bestimmt durch die Entwicklung im Bereich der Ein-  
 nahmen. Die auf der Einnahmenseite - trotz anhaltend  
 hoher Arbeitslosigkeit - relativ hohen Zuwachsraten sind  
 vor allem dem inflationär aufgeblähten Einkommens- und damit  
 Beitragsanstieg geschuldet<sup>186)</sup>, der ja auf der anderen  
 Seite das Renteniveau nach unten drückt (s.u.). Aber  
 auch die Zunahme der Beschäftigung und der Zahl der Ver-  
 sicherungspflichtigen um 700.000 von 1976 bis 1979<sup>187)</sup>  
 als Folge des Zuwachses der Erwerbsbevölkerung haben zu  
 Einnahmesteigerungen geführt. Ob allerdings bei Zugrunde-  
 legung des geltenden Leistungsrechts, bei Wiedereinführung  
 der bruttolohnbezogenen Rentenanpassung (jedoch auf einem  
 gegenüber den früheren Berechnungen um 14,7 vH abgeflach-  
 ten Niveau!)<sup>188)</sup> und bei Erhöhung der Beitragssätze auf  
 18,5 vH zum Jahre 1981 die Finanzlage sich weiterhin so  
 günstig entwickelt, bleibt unsicher. Die auf Modellrech-  
 nungen im Rentenanpassungsbericht 1980 beruhende Voraus-  
 schätzung, daß bis 1980 die Schwankungsreserve die ge-  
 setzlich vorgeschriebene Grenze von einer Monatsausgabe  
 nicht unterschreitet<sup>189)</sup>, ohne daß bis dahin weder die  
 Beiträge weiter erhöht, noch die Bundeszuschüsse über das  
 gegenwärtige relative Maß angehoben werden müssen, hängt  
 ganz entscheidend - wie es auch im Sozialbericht konze-  
 diert wird - von der Realistik der verwendeten gesamt-  
 wirtschaftlichen Grundannahme ab.

---

186) Vgl. zum Inflationseffekt Schmähl, W., Gegen eine  
 isolierte Betrachtung der Finanzierungsprobleme, in:  
 Wirtschaftsdienst, Nr. 2, 1978, S. 78 f.

187) Sozialbericht 1980, a.a.O., S. 8

188) Vgl. Bäcker, G., Wirtschaftskrise und Rentenversiche-  
 rung, Anmerkungen zu den Finanzierungsproblemen und den  
 Konsolidierungsmaßnahmen in der Gesetzlichen Rentenver-  
 sicherung, in: Neumann, L., (Hrsg.), Sozialforschung und  
 soziale Demokratie, Festschrift für Otto Blume, Bonn  
 1979, S. 336 f.

189) Rentenanpassungsbericht 1980, Bundestags-Drucksache  
 8/3845, S. 23 ff.

Die im optimistischen Tenor unterstellte ausgeglichene Entwicklung ist nur dann zu erwarten, wenn (a) bei einer Konstanz des Beschäftigungsniveaus sich die jährliche Zuwachsrate der Bruttolohn- und -gehaltssumme auf durchschnittlich 6 vH einpendelt, oder aber wenn (b) eine niedrigere Einkommenszuwachsrate von etwa durchschnittlich 5 vH mit einem Zuwachs des Beschäftigungsstandes von 250.000 einhergeht. Treten diese Annahmen nicht ein, und treffen sogar ein niedriger Beschäftigungsstand mit niedrigen Einkommenszuwachsrate zusammen<sup>190)</sup>, wären schon in den nächsten Jahren einnahmensteigernde und/oder ausgabensenkende Maßnahmen unabweisbar. Dies ist aber keinesfalls unrealistisch, etwa wenn man die mittelfristigen Beschäftigungsprognosen, die einen Anstieg der Arbeitslosenzahlen von 2 und mehr Millionen prognostizieren, zur Kenntnis nimmt<sup>191)</sup>. Auch die neoklassische Therapie, zum Abbau der Arbeitslosigkeit die Lohnzuwachsrate und die Konsumnachfrage zu dämpfen, würde die Rentenversicherung in eine Dilemmasituation führen, da eine derartig restriktive Politik im Effekt die Arbeitslosenzahlen eher noch ansteigen ließe. Am Beispiel Großbritanniens läßt sich dies exemplarisch demonstrieren.

### 6.3 Die Entwicklung der Rentnerquote und des durchschnittlichen Rentenniveaus

Die Auswirkungen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung auf die Finanzierung der Rentenversicherung lassen sich analytisch durch mögliche Abweichungen in der sogenannten "Bilanzgleichung" der Rentenversicherung verdeutlichen<sup>192)</sup>: Da die Rentenausschließlich im Umlageverfahren finanzierbar sind, die erwerbstätige Bevölkerung - güterwirtschaftlich gesehen - also von ihr erworbene Sozialproduktsanteile an die ältere, nicht erwerbstätige Generation trans-

---

190) Diese Gefahr sieht auch der Sozialbeirat, vgl. Gutachten des Sozialbeirates 1980, in: Renten Anpassungsbericht 1980, a.a.O., S. 101.

191) Vgl. im Überblick Jortzig, G., Längerfristige Arbeitsmarktentwicklung, in: Frankfurter Hefte 2, 1980, S. 122 ff.

192) Vgl. Schmähl, W., Das Rentenversicherungssystem, Grundstruktur und Änderungsvorstellungen im Überblick, in: Der Bürger im Staat, Heft 4, 1979, S. 235

ferieren muß<sup>193)</sup>, treten bei gegebenem Beitragssatz immer dann Abweichungen von einem Finanzierungsgleichgewicht auf, wenn sich entweder das Verhältnis zwischen der Zahl der Versicherten und der Zahl der Rentner (Rentnerquote) negativ verändert, und/oder wenn sich das Verhältnis zwischen durchschnittlichem Einkommen der Versicherten, aus dem sich die Beitragseinnahmen ergeben, und der durchschnittlichen Rentenhöhe (Rentenniveau) verschiebt. Auf das Rentenniveau wie auf die Rentenquote wirken nun vor allem wirtschaftliche Größen - mittel - oder unmittelbar - ein.

- (1) Die Rentnerquote, als die "mengenmäßige" Komponente der Bilanzgleichung, wird maßgeblich durch den aus der Bevölkerungsentwicklung und -struktur ableitbaren sogenannten Alterslastquotienten beeinflusst. Setzt man die über 60jährigen zu den 19 bis 59jährigen, also den Erwerbsfähigen, in Relation<sup>194)</sup>, so zeigt sich nach der fünften koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung, daß dieser demographische Quotient von 39,9 (1977) über 36,5 (1980) auf 35,5 (1990) sinken wird<sup>195)</sup> und insofern eine Entspannung der Finanzlage induziert. Jedoch führt es zu falschen Ergebnissen, wenn die Entwicklung des demographischen Alterslastquotienten umstandslos mit der Entwicklung des Rentnerquotienten gleichgesetzt wird, denn Unterschiede treten sowohl im Nenner wie im Zähler beider Quotienten auf<sup>196)</sup>.

---

193) Diese ökonomischen Grundbedingungen, die das Bild vom Generationen"vertrag" auf vermeintlich freiwilliger Basis zurechtrücken, hat Rürup noch einmal deutlich gemacht. Vgl. Rürup, B., Die gesetzliche Rentenversicherung als bevölkerungspolitisches Instrument?, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 6, 1979, S. 354.

194) Durch andere Altersabgrenzung, etwa durch die Eingrenzung der Erwerbsfähigen auf die Spanne zwischen 21 und 60 Jahren, lassen sich natürlich andere Werte errechnen.

195) Vgl. Schwarz, K., Die langfristige Entwicklung der Rentenbelastung, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 1, 1979, S. 16 ff.

196) Vgl. Schmähl, W., Bevölkerungsentwicklung und Alterssicherung, in: Wirtschaftsdienst, Heft 4, 1979, S. 174; Kaltenbach, H., Orsinger, C., Bevölkerungsentwicklung und Rentensicherung, in: Die Angestelltenversicherung, Heft 1, 1979, S. 4 f.

So werden zum einen die Zahl der Rentner bzw. die Zahl der Rentenfälle <sup>197)</sup> im Laufe der nächsten Jahre stärker wachsen als die Zahl der über 60jährigen. Dies läßt sich darauf zurückführen, daß die Ausweitung des Versichertenkreises in der Vergangenheit (Anhebung und schließlicher Fortfall der Versicherungspflichtgrenze, Öffnung für freiwillig Versicherte, Zunahme der (versicherungspflichtigen) Erwerbstätigkeit von Frauen u.a.) ebenso steigende Rentenzugänge zur Folge hat wie schon der gegenwärtig feststellbare Trend einer vorzeitigen Inanspruchnahme des Altersruhegeldes. Die anhaltende Massenarbeitslosigkeit sowie die Verfestigung inhumaner, gesundheitsschädigender Arbeitsbedingungen drängen eine wachsende Zahl älterer Arbeitnehmer durch Frühinvalidität oder Arbeitslosigkeit frühzeitig aus dem Arbeitsleben heraus, so daß bereits heute die tatsächliche durchschnittliche Altersgrenze immer tiefer absinkt.

Zum anderen muß zudem damit gerechnet werden, daß bei der drohenden rezessiven ökonomischen Entwicklung und der sprunghaften Zunahme arbeitsplatzvernichtender Rationalisierungsprozesse Arbeitslosenzahl und "Stille Reserve" weiter anschwellen <sup>198)</sup> und der demographisch bedingte Anstieg der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter keine adäquate Entsprechung bei der Zahl der Erwerbstätigen findet. Durch die Beitragsentwicklung der Bundesanstalt für Arbeit für Arbeitslose können die finanziellen Auswirkungen der Beschäftigungsrückgänge und -schwankungen nur teilweise aufgefangen werden, denn die nicht registrierten Arbeitslosen bleiben unberücksichtigt; und auch bei den Registrierten gilt

---

197) Ein Rentner kann mehrere Renten, z.B. die Versichertenrente und die Hinterbliebenenrente, beziehen.

198) Vgl. Marth, K.H., Technologische Entwicklung und ihre Auswirkung auf die Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen, Heft 8, 1980, S. 426 ff.

die Beitragsverpflichtung nur für die Leistungsempfänger, die aber lediglich  $\frac{2}{3}$  der registrierten Arbeitlosen stellen<sup>199)</sup>. Darüber hinaus scheint es bei dem vorherrschenden verengten Denken in Versicherungsinstitutionen und ihren Budgets immer wieder notwendig zu sein, auf den schlichten Tatbestand zu verweisen, daß im Nettoeffekt der Entlastung der Rentenversicherung eine identische Belastung der Arbeitslosenversicherung gegenübersteht.

- (2) Schwankungen im Rentenniveau, als der "Geldkomponente" in der Bilanzgleichung, verursachen im besonderen Maße Finanzierungsungleichgewichte. Die Berechnungsweise der allgemeinen Bemessungsgrundlage (durchschnittliches Bruttoarbeitsentgelt im Mittel des dreijährigen Zeitraums, das dem Eintritt des Versicherungsfalls vorausgegangen ist) und zusätzlich noch der einjährige Verzug bei der Anpassung der Bestandsrenten machen es unausweichlich, daß die Höhe der allgemeinen Einkommenszuwachsrate mit dem Rentenniveau negativ korreliert. Eine durch Inflation steigende Lohnzuwachsrate senkt also, da die Rentenzuwächse erst zeitverzögert folgen, das (Brutto-)Rentenniveau ab und erleichtert die Finanzierung wie umgekehrt rückgängige Einkommensentwicklungen und damit Beitragszuwachsrate das (Brutto-)Rentenniveau anheben und die Einnahmen-Ausgabenrelation ungünstiger gestalten<sup>200)</sup>. Ein Ausgleich dieser gegenläufigen Entwicklung von Löhnen und Renten in Richtung eines parallelen Verlaufs ist langfristig lediglich dann zu erwarten, wenn sich ein gleichförmiger Konjunkturzyklus durchsetzt und hohe Lohnsteigerungsraten niedrige Raten ablösen und umgekehrt<sup>201)</sup>.

---

199) Vgl. Jahreszahlen der Bundesanstalt für Arbeit, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 2, 1980, S. 1987.

200) Vgl. dazu ausführlich Sozialbeirat 1979, in: Rentenanpassungsbericht 1979, Bundestags-Drucksache 8/2709, S. 106.

201) Nur durch eine volle Aktualisierung der Rentenanpassung, die aber alleine aus statistischen Gründen schon nicht möglich ist, ließe sich dieses Problem lösen.

Da in das der Bilanzgleichung zugrundeliegende Rentenniveau die tatsächliche durchschnittliche Rentenhöhe eingeht, tangieren auch Veränderungen in der Rentenstruktur das Rentenniveau. Geht man davon aus, daß die Durchschnittsrenten in Zukunft - relativ gesehen - eher sinken werden, denn die Zahl von "kleinen" Versichertenrenten an Frauen mit ehemals geringer (Teilzeit-) Entlohnung und kurzen Versicherungszeiten nimmt zu<sup>202)</sup> ist von dieser Seite eher eine finanzielle Entspannung zu erwarten. Völlig ungeklärt bleiben bei dieser Betrachtung allerdings die Auswirkungen der Rentenreform von 1984, die sowohl in bezug auf den Ausbau des eigenständigen Versicherungsanspruchs der Frau als auch in bezug auf die Gleichstellung von Mann und Frau bei der Hinterbliebenenversorgung zu einer bereits kurzfristig wirksam werdenden und sich langfristig erhöhenden zusätzlichen Ausgabenbeanspruchung führen dürfte, wenn ein sozialpolitisch vertretbares und auch aktuelle Notlagen verbesserndes Teilhaberentenkonzept verwirklicht wird<sup>203)</sup>. Die Begrenzung des Teilhabesatzes im Hinterbliebenenfall auf 65 vH der gemeinsam von den Partnern vor und während der Ehe erworbenen Ansprüche - verbunden mit einer Besitzstandsgarantie der eigenen Anwartschaften - mag zwar kostenneutral sein<sup>204)</sup> - verbessert aber die Höhe der Witwenrenten so gut wie nicht und verschlechtert zudem in erheblichem Maße die Lage der Frauen, die erst durch die Kumulation von eigener Versichertenrente und Witwenrente ein Alterseinkommen oberhalb der Armutsgrenze erreichen.

---

202) Vgl. Schmährl, W., Alterssicherung von Frauen und die langfristige finanzielle Entwicklung der Rentenversicherung, in: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 5, 1980, S. 318.

203) Zu den möglichen Kostenbelastungen vgl. Schmährl, W., Alterssicherung von Frauen..., a.a.O., S. 320.

204) Dies entspricht dem Konzept der Arbeitgeberverbände, vgl. Seffen, A., Zur langfristigen Sicherung der Rentenversicherung - Probleme und Lösungsansätze, in: Die Rentenversicherung, Heft 1, 1980, S. 4.

Fassen wir zusammen, der Optimismus der Bundesregierung, bis 1990 ohne Beitragssatzanhebung bei geltendem Leistungsrecht (incl. Bruttoanpassungsautomatik) die Rentenfinanzen zu stabilisieren, begründet sich vor allem auf einem Optimismus über die wirtschaftliche Entwicklung. Die Realistik derartiger Erwartungen, deren Eintritt durch die Veränderungen in der demographischen Struktur noch eher erleichtert wird, steht und fällt mit der Leistungsfähigkeit der Wirtschaftspolitik zur Lösung der sich abzeichnenden Wachstums- und Arbeitsmarktprobleme. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen der letzten Jahre bleibt zu bezweifeln, ob dies bei einer Fortsetzung der an marktwirtschaftlichen Glaubenssätzen verhafteten angebotsorientierten Wirtschaftspolitik gelingt. Der Optimismus kommt insofern einer Verharmlosung gleich.

#### 6.4 Bevölkerungsentwicklung, langfristige Finanzierungsperspektiven und politische Schlußfolgerungen

Kann bis 1990 von einem Absinken des demographischen Alterslastquotienten ausgegangen werden, so ist - wie hinlänglich bekannt - nach den vorliegenden Modellrechnungen über die Bevölkerungsentwicklung und -struktur ab dann mit einem längerwährenden Anstieg zu rechnen. Bei einer Fortschreibung des derzeitigen regenerativen Verhaltens kommt es bis ins nächste Jahrtausend hinein zu einer deutlichen Abnahme der gesamten inländischen Bevölkerungszahl und zu einer Verschiebung der altersspezifischen Bevölkerungsstruktur. Wird, im ungünstigsten Fall, die niedrige Nettoerproduktionsrate von 0,66 (1977) konstant fortgeschrieben, erreicht der Alterslastquotient 35,9 im Jahre 1995 und 40,5 im Jahr 2000. Damit wäre das Niveau von 1977 wieder erreicht. Nach der Jahrtausendwende vollzieht sich der Anstieg des Quotienten dann rapider, von 42,1 (2010) auf 47,7 (2020) und auf 65,8 (2030), um danach wieder abzufallen<sup>205)</sup>.

---

205) Vgl. Schwarz, K., Die langfristige Entwicklung..., a.a.O., S. 16 ff.

Auf der Basis einer solchen Modellrechnung ergibt sich als Folge der demographischen Belastung - bei Konstanz aller anderen Faktoren - die Notwendigkeit zu Beitragssatzanhebungen, relativ maßvoll bis zum Jahr 2020 auf 21,5 vH, sprunghaft dann auf 30 vH und mehr bis zum Jahr 2030. Der Informationswert dieser Modellzahlen liegt bei der Andeutung möglicher Entwicklungslinien, über deren Eintrittswahrscheinlichkeit jedoch nur spekuliert werden kann<sup>206)</sup> Nicht nur bleibt unbestimmt, wie sich in den nächsten Jahrzehnten das regenerative Verhalten tatsächlich entwickelt, es muß zudem, wie schon bei der mittelfristigen Perspektive, problematisiert werden, ob und inwieweit sich Alterslastquotient und Rentnerquote parallel bewegen. So ist es mehr als unwahrscheinlich, in 50 Jahren (!) bei einer rückläufigen inländischen Wohnbevölkerung von derselben - im internationalen Vergleich niedrigen - Frauenerwerbsquote wie derzeit auszugehen und eine Konstanz der Gesamtzahl ausländischer Arbeitnehmer zu unterstellen. Steigen aber Frauenerwerbsquote und die Ausländerbeschäftigung an, entwickeln sich Rentnerquote und Beitragssatzanhebungen weniger dramatisch.

Nichtsdestoweniger dienen die demographischen Modellrechnungen und die darauf basierenden Beitragsvorausschätzungen, ohne daß die Prämissen ausgewiesen und hinterfragt werden, dazu, um in apokalyptischen Dimensionen den drohenden Zerfall der Rentenversicherung an die Wand zu malen und aktuellen Handlungsbedarf zu begründen<sup>207)</sup>.

- 
- 206) Vgl. Rürup, B., Die gesetzliche Rentenversicherung als bevölkerungspolitisches Instrument? a.a.O., S. 349 f.
- 207) So spricht etwa Kirsch von "der in ihrer Dramatik kaum überbietbaren Situation"; Kirsch, G., Keine Kinder - aber hohe Renten, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 155, 7.7.1979.

Charakteristisch für diese dramatisierende Sichtweise der Bevölkerungsentwicklung und ihrer Folgen für die Rentenversicherung (Motto: "Wer soll unsere Renten später finanzieren") ist der Tatbestand, daß allein Bevölkerungszahl und Geburtenhäufigkeit ins Blickfeld geraten, nicht aber die derzeit anstehenden, auch für die Rentenversicherung zentralen Probleme wie der Verhinderung eines weiteren Anstiegs der Massenarbeitslosigkeit und der Sicherung eines ausreichenden Wirtschafts- und Einkommenswachstums. Damit wird jedoch von diesen Problemen und den Möglichkeiten zu ihrer Bewältigung systematisch abgelenkt. Mehr noch, im Hinblick auf mögliche Beitragsbelastungen in 50 Jahren wird durchgängig die Einführung sogenannter irreversibler Maßnahmen wie der Reduzierung der wöchentlichen und der Lebensarbeitszeit, deren Notwendigkeit aus arbeitsmarkt-, gesundheits- und sozialpolitischen Überlegungen unstrittig ist, abgelehnt, da die Arbeitskräfte- (und Beitragszahler-)knappheit in der Zukunft die gegenwärtige Reduzierung des Arbeitskräftepotentials (trotz langandauernder Massenarbeitslosigkeit) verbiete <sup>208)</sup>. Gleichzeitig jedoch wird die Notwendigkeit (und Machbarkeit) einer aktiven Bevölkerungspolitik unterstrichen, die sich der Rentenversicherung und die Familienpolitik unterzuordnen haben <sup>209)</sup>. Über das Vehikel Rentenversicherung und fehlende Beitragszahler kommt es zu

---

208) So z.B. Lampert, H., Längerfristige Perspektiven der gesetzlichen Alterssicherung, Referat auf der Mitgliederversammlung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bonn-Bad Godesberg (1980), S. 56 f.- Zu dieser bevölkerungspolitischen Argumentation in bezug auf die Altersgrenze vgl. auch Bäcker, G., Probleme älterer Arbeitnehmer. Probleme einer fehlgeleiteten Sozialpolitik, in: Soziale Sicherheit, Heft 1, 1980, S. 8 f.

209) Vgl. zur Rentenversicherung die Vorstellungen, die Beiträge oder die späteren Renten nach der Kinderzahl zu differenzieren. So bei Schmidt-Kaler, T., Wie sicher sind unsere Renten? a.a.O., S. 13 ff.- Kritisch dazu, insbesondere unter Berücksichtigung der Verteilungswirkungen: Rürup, B., Zum Problem der langfristigen Alterssicherung, in: aus politik und eitgeschichte, B 27/79, S. 35 ff.

einer Renaissance konservativ-reaktionärer Familien- und Frauenpolitik, die letztlich das Emanzipationsstreben der Frauen zurückdrängen und die Frauenerwerbstätigkeit, da vermeintlich verantwortlich für den Geburtenrückgang, einschränken will <sup>210)</sup>.

## 6.5 Dämpfung der Ausgabenentwicklung als notwendige Maßnahme?

### 6.5.1 Abkehr von der Bruttolohndynamik?

Die so undenkbar erscheinenden potentiellen Beitragsbelastungen allein für die Rentenversicherung von 30 vH (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge) müssen nun nicht nur für die Begründung einer aktiven Bevölkerungspolitik herhalten, sondern auch für die Begründung von Maßnahmen zur Abflachung des Anstiegs der Renten. Eine Anpassung gemäß der Bruttolohndynamik sei finanziell nicht durchzuhalten, sie müsse durch eine andere Formel ersetzt werden <sup>211)</sup>. Daß derartige Vorstellungen nicht auf die ferne Zukunft bezogen sind, sondern bereits auf die Gegenwart, demonstrieren die Pläne der F.D.P. zur Rentenanpassung. Untermauert wird die Forderung nach einer Abkehr von der Bruttolohndynamik mit deren vermeintlich untragbaren intergenerativen Verteilungswirkungen. Denn, so die Position, das Rentenniveau und die Rentenanpassung müssen in Zukunft in "vernünftige" Relation zum verfügbaren (Netto-)Einkommen der (beitragszahlenden) Erwerbstätigen gebracht werden. Steige nämlich die Belastung der Erwerbseinkommen mit Steuern und Sozialabgaben weiter an, so erhöhten

---

210) Vgl. zu dieser familienpolitischen Entwicklung, die insbesondere im dritten Familienbericht zum Ausdruck kommt, Bäcker, G., Familienpolitik durch soziale Transfers, in: WSI-Mitteilungen, Heft 1, 1980, S. 43 ff.

211) So u.a. Lampert, H., Entwicklungstendenzen und zentrale Probleme in der Altersrentenversicherung, in: Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 5, 1980, S. 23 ff.-Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft, Wirtschaftspolitische Implikationen eines Bevölkerungsrückgangs, Manuskript (1980), S. 61 ff.-Schmidt-Kempton, H., Die 32 Thesen der FDP zur Alterssicherung, in: Sozialer Fortschritt, Heft 3, 1979, S. 57 ff.

sich bei der Bruttoorientierung die nur mit dem Ertragsanteil besteuerten Renten dauerhaft stärker als die Nettoeinkommen der Versicherten<sup>212)</sup>. Nach Molitor liegt deshalb auf der Hand, "daß der Übergang zur Anpassung der Renten an die Veränderung der Nettolöhne, also nach Abzug der Steuern und Pflichtbeiträgen, überfällig ist. Das ist beim inzwischen erreichten Niveau der Renten nicht mehr als gerecht"<sup>213)</sup>.

#### 6.5.2 Höhe und Entwicklung des Nettorentenniveaus

Dieser verteilungspolitische Argumentationsstrang ist zu überprüfen, denn wäre die finanzielle Position der Rentner gegenüber den Erwerbstätigen in der Tat Übergünstig, so erschiene die angekündigte Rückkehr zur Bruttolohndynamik und deren Beibehaltung, ganz abgesehen von den zukünftigen demographisch determinierten Beitragsmehrbelastungen, als sozialpolitisch ungerechtfertigt. Eine Bewertung der intergenerativen Verteilungsgerechtigkeit des gegenwärtigen Rentensystems und seiner Anpassungsmodalitäten setzt erst einmal eine normative Entscheidung über das Verteilungsziel voraus, d.h. über die Frage, welche Einkommenslage der Rentner im Verhältnis zu der der beitragsleistenden Versicherten als angemessen gilt: Soll die Rente die Funktion des Einkommensersatzes erfüllen und ausreichen, den im Arbeitsleben erreichten Lebensstandard in Entsprechung der allgemeinen Einkommensentwicklung zu sichern, und dies nicht nur zum Zeitpunkt der Pensionierung, sondern auch während der gesamten Zeit des Ruhestandes, darf sie - als faktisch verfügbares Einkommen - nicht wesentlich unter dem verfügbaren Einkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers liegen<sup>214)</sup>. Da die verfügbaren Einkommen statistisch nur schwer

---

212) Vgl. z.B. Sozialbeirat 1979, a.a.O., S. 106 f.

213) Molitor, B., Rentenformel auf der Anklagebank, in: Wirtschaftsdienst, Nr. 12, 1979, S. 607

214) Das sozialpolitische Programm des DGB sieht eine Größe als Ziel, die nicht unterhalb von 90 vH eines vergleichbaren Nettoeinkommens liegen darf.

zu ermitteln sind, kann bei der Beurteilung des Realisierungsgrades dieses Ziels das Nettoeinkommen der Arbeitnehmer als Bezugsgröße gewählt werden, das allerdings die positiven Transfers nicht ausweist.

Das globale Nettorentenniveau gibt als intergeneratives Verteilungsmaß Auskunft über die finanzielle Lage der Rentner in Relation zu den Erwerbstätigen; es ist jedoch ein Verteilungsmaß, das auf Modellannahmen basiert (Rente eines Versicherten mit einem persönlichen Vomhundertsatz von 100 und mit 40 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren in Relation zum durchschnittlichen Nettoeinkommen aller erwerbstätigen Versicherten) und damit noch am ehesten für die Beurteilung eines Entwicklungstrends aussagekräftig ist. Von 1957 bis 1977 stieg das Nettorentenniveau von 59,3 vH auf 66,4 vH an und erreichte in jenem Jahr seinen bislang höchsten Stand. Damit lag es aber nach wie vor unter der sozialpolitischen Zielvorgabe, denn immerhin mußte eine Einkommenseinbuße von einem Drittel bei Bezug der Rente gegenüber dem Nettoeinkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers hingenommen werden<sup>215)</sup>. Daß trotz der merklichen Zunahme der Steuer- und Abgabenbelastung in diesem Zeitraum (die durchschnittlichen (!) Abzüge vom Bruttoarbeitsentgelt betrugen 1957 13,9 vH und 1977 30,3 vH<sup>216)</sup>) die am Bruttolohn bezogenen Renten nicht wie in den oben genannten Auffassungen weitaus stärker gestiegen sind als die Nettoarbeitnehmereinkommen, liegt in dem schon erwähnten zeitverzögerten Anpassungsverfahren begründet, das bei steigenden, inflationär beeinflussten Lohnzuwachsraten das Bruttorentenniveau herabdrückt. So muß festgehalten werden, daß "die Bindung der

---

215) Diese Daten gelten nur für die Gesetzliche Rentenversicherung. In anderen Alterssicherungssystemen, wie z.B. der Beamtenversorgung, sieht die Lage günstiger aus. Durch die Zusatzversorgung für die Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst wird auch von diesen Gruppen ein ausreichend hohes Versorgungsniveau erreicht.

216) Vgl. Sozialbericht 1978, Bundestags-Drucksache 8/1805 S. 319

Renten Anpassungen an die Bruttoeinkommen ja gerade der Tatbestand (war), welcher langfristig das Rentenniveau steigen ließ und von daher auch zur Verwirklichung gewerkschaftlicher Vorstellungen im Hinblick auf das Rentenniveau beitrug" 217).

Nur bei Beibehaltung der bruttolohnbezogenen Anpassung kann deswegen die Rente langsam in die ihr zuge dachte Lohnersatz- und Lebensstandardsicherungsfunktion hineinwachsen. Indes haben die Sanierungsmaßnahmen des 20. und 21. RAG den Anstieg des Nettorentenniveaus wieder umgekehrt: Bis 1979 sank das Niveau auf 63,9 vH, und es wird sich auf der Grundlage der jetzt schon fixierten, geringen Rentenerhöhungsraten der Jahre 1980 und 1981 und infolge der Steuerentlastungen diese negative Entwicklung fortsetzen 218), so daß im Endeffekt die Entwicklung der Nettoeinkommen und der Renten, zieht man unterschiedliche Preisniveausteigerungen bei Rentner- und Arbeitnehmerhaushalten zudem noch in Betracht, seit 1957 kaum voneinander abweicht.

Zeigen schon die groben Werte des Rentenniveaus, daß von einer verteilungspolitischen Bevorzugung der Rentner keine Rede sein kann und von der bruttolohnbezogenen Anpassung solange nicht abgegangen werden kann, wie das Lebensstandardsicherungsziel noch nicht erreicht ist, wird dies erst recht bei einer näheren Analyse der tatsächlichen Rentenhöhe und -schichtung deutlich: Fehlschlüsse bei der Interpretation des Rentenniveaus können bereits bei den unterstellten Annahmen auftreten, denn die 40 Versicherungsjahre der sogenannten Standardrente (und erst recht die in einigen Rechnungen angenommenen 45 Versicherungsjahre!) sind keineswegs repräsentativ.

- 
- 217) Schmidt, A., Gleichklang zwischen Arbeitnehmer- und Rentnereinkommen - Betrachtungen zum Thema Brutto- und Nettolohnanpassung aus gewerkschaftlicher Sicht, in: Soziale Sicherheit, Heft 2, 1980, S. 33
- 218) Vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Umwelt, Rheinland-Pfalz, Reallohn und Rentenniveau, a.a.O., S. 12

So betragen derzeit die durchschnittlichen Versicherungs-  
jahre bei den Männern 37 bis 38, bei den Frauen nur 23  
bis 27 <sup>219)</sup> und bei dem tendenziell sinkenden Rentenalter  
wird sich dieses Niveau wohl kaum nachhaltig erhöhen. Der  
ebenfalls unterstellte persönliche Vomhundertsatz von 100  
trifft vor allem für Frauen kaum zu, da ihr Verdienst ge-  
ring war und ist. Die Unterscheidung der durchschnittlichen  
Rentenhöhe je nach Rentenart, Versicherungsträger und Ge-  
schlecht vermittelt hingegen ein realistischeres Bild:

Tabelle 24:

Durchschnittliche Höhe der am 1.7.1977 laufenden Ver-  
sichertenrenten

|                                                              | Arbeiter |        | Angestellte |        |
|--------------------------------------------------------------|----------|--------|-------------|--------|
|                                                              | Männer   | Frauen | Männer      | Frauen |
| Berufsunfähigkeits-<br>renten                                | 546,40   | 189,80 | 581,20      | 294,20 |
| Erwerbsunfähigkeits-<br>renten                               | 802,00   | 217,70 | 946,10      | 401,40 |
| Altersruhegelder<br>wegen Vollendung des<br>65. Lebensjahres | 991,30   | 308,20 | 1 431,40    | 559,10 |
| 60. Lebensjahres<br>und Aufgabe der<br>Beschäftigung         | --       | 531,80 | --          | 861,40 |
| 63. Lebensjahres                                             | 1 234,10 | 604,70 | 1 579,10    | 914,70 |

Quelle: Rentenanpassungsbericht 1978, Bundestagsdruck-  
sache 8/1615, S. 18 f.

Diese Mittelwerte sind aussagekräftiger als das Renten-  
niveau, aber sie sind durch eine große Streubreite  
geprägt und geben noch zu wenig Auskunft über die höchst  
differenzierte Rentenschichtung. Doch selbst wenn in  
Rechnung gestellt wird, daß Kleinrenten - die nicht selten  
die einzige Einkommensquelle für den Rentner darstellen -  
den Durchschnitt nach unten verzerren, zeigt sich, daß für  
nicht unerhebliche Gruppen der Rentner die Renten auch  
heute noch gerade das Allernotwendigste abdecken und daß  
sogar viele Renten unter dem Sozialhilfesatz liegen. Be-  
sonders davon betroffen sind ehemalige Arbeiter und Frauen.

219) Vgl. Rentenanpassungsbericht 1980, a.a.O., S. 64 f.

Soweit Frauen einen eigenständigen Versicherungsanspruch aus eigener Erwerbstätigkeit haben, wirken sich die niedrige Entlohnung und die diskontinuierlichen Versicherungszeiten ungünstig auf die Rentenhöhe aus. Witwen mit einem abgeleiteten Rentenanspruch von 60 vH der Männerrente stehen noch schlechter da, sie erreichen im Regelfall noch nicht einmal den als Armutsindikator geltenden Sozialhilfesatz.

Allerdings kann nicht umstandslos von der individuellen Rentenhöhe auf das Einkommen eines Rentners oder gar eines Rentnerhaushaltes geschlossen werden, denn durch die Kumulation mit anderen Renten (etwa Kriegsopfer-, Unfall-, Betriebsrenten), Erwerbseinkommen und Transfereinkommen kann sich die Gesamtversorgungslage vieler Rentner verbessern<sup>220)</sup>.

Allerdings weisen neuere Einkommensdaten einmal mehr darauf hin, daß (1979) rund ein Viertel der Rentnerhaushalte weniger als 1.000 DM Nettoeinkommen zur Verfügung hatten. In den Haushalten der verwitweten Rentnerinnen betrug die Anzahl der Haushalte sogar 42 vH<sup>221)</sup>. In der aktuellen rentenpolitischen Diskussion über die Notwendigkeit einer Abkehr von der Bruttoanpassung bleiben diese hier lediglich skizzierten Strukturprobleme völlig unberücksichtigt, denn - auf jeweils willkürliche Basisjahre bezogene Erfolge suggerierende - Feststellungen unter-

---

220) Im allgemeinen wird der Kumulationseffekt in Richtung auf das Rentenniveau überschätzt. (Vgl. Transfer-Enquete-Kommission, Zur Einkommenslage der Rentner, Zwischenbericht, Bonn 1979). Dies gilt auch für die Höhe und Verteilung der Betriebsrenten.

221) Vgl. Infratest-Sozialforschung (Hrsg.), Bürger und Sozialstaat, Bonn 1980, S. 26; ein komprimierter Überblick über die Einkommenslage älterer Menschen findet sich bei Bäcker, G., Bispinck, R., Hofemann, K., Naegele, G., Sozialpolitik - Eine problemorientierte Einführung Köln 1980, S. 380 ff.

schiedlicher Anstiegsraten von Renten und Nettoeinkommen<sup>222)</sup> abstrahieren von der realen Situation vieler Rentner, so daß deren häufig durch Einkommensarmut geprägten Lebensverhältnisse verdeckt bleiben. Die zur Legitimation anderer Anpassungsverfahren pauschal gefällten Aussagen über das hohe Renteniveau<sup>223)</sup> lassen sich also kaum halten. Vielmehr noch: eine Minderung der Rentenerhöhungssätze wird gerade diejenigen am härtesten treffen, die eine Anhebung ihrer geringen Renten am nötigsten hätten.

### 6.5.3 Sozialpolitische Folgen einer Nettoanpassung

Stimmt man der Auffassung zu, daß ein Gleichschritt zwischen Renten- und Nettoeinkommensentwicklung erst zu dem Zeitpunkt sinnvoll und notwendig<sup>224)</sup> ist, wenn die Renten ein ausreichendes Niveau erreicht haben (wobei dies um so eher der Fall sein wird, je stärker die Abzugsquoten bei den Arbeitnehmern steigen), so kann daraus allerdings nicht geschlossen werden, daß dann eine Nettoanpassung, bei der sich die Renten parallel zur Nettoeinkommensveränderung der Aktiven entwickeln, die geeignete Formel wäre. Eine über diesen Mechanismus bewirkte Festschreibung des Nettorentenniveaus (klammert man

- 
- 222) So etwa in dem Vergleich zwischen 1969 und 1978. Vgl. Zukunftsgerechte Weiterentwicklung der Alterssicherung, Arbeitsgruppe "Sozialpolitisches Programm der SPD", Bonn 1979, S. 13
- 223) So u.a. bei Rürup, B., Finanzpolitische Konsequenzen und Optionen, in: Besters, H. (Hrsg.), Bevölkerungsentwicklung und Generationenvertrag, Gespräche der List-Gesellschaft, Baden-Baden 1980, S. 54
- 224) Vgl. Schmidt, A., Gleichklang zwischen Arbeitnehmer- und Rentnereinkommen, a.a.O., S. 38; Muhr, G. Soziale Rentenversicherung vor schwierigen Problemen, in: Soziale Sicherheit, Heft 2, 1979, S. 35

die Abweichungen durch die Anpassungs-time-lags einmal aus) zeitigt nämlich - neben der Problematik einer ungesicherten finanziellen Entlastungswirkung <sup>225)</sup> - eine Reihe sozialpolitisch bedenklicher Folgewirkungen: Bei der Nettoanpassung ist es ins politische Belieben gestellt, durch Steuererhöhungen bzw. durch Verzicht auf Tarif- und Belastungskorrekturen bei der progressiven Einkommensteuer die Rentenerhöhungsraten zu beeinflussen. Ob die Belastungserhöhungen zur Finanzierung staatlicher Leistungen verwendet werden, die ausschließlich von der Generation im jüngeren und mittleren Alter genutzt werden (können) oder auch den Älteren zugute kommen, spielt dabei keine Rolle <sup>226)</sup> Durch die Berücksichtigung der Veränderungsrate der durchschnittlich auf die Arbeitnehmerinnen entfallenden Abgabenbelastungen (berechnet nach den Daten der VGR) werden die Rentner unabhängig von der Rentenhöhe, relativ gleichmäßig belastet, während sich hinter der durchschnittlichen Veränderungsrate bei den Aktiven je nach Einkommensgruppe gemäß dem Steuertarif und der Ausgestaltung der Sozialbeiträge relativ unterschiedliche Belastungsschiebungen verbergen <sup>227)</sup>. So werden z.B. niedrige Einkommensgruppen durch das stille Hineinwachsen in die Steuerprogression kaum betroffen, dieser Abgabensteigerungseffekt wird jedoch in seiner durchschnittlichen Größe auf alle Rentner umgelegt <sup>228)</sup>. Darüber hinaus bezieht sich die Nettoanpassung nur isoliert auf die Renten aus der GRV, also auf eine

- 
- 225) Geringere Anpassungssätze als bei der Bruttoformel treten nur dann ein, wenn die Veränderungsraten der Nettogrößen unter denen der Bruttogrößen liegen, also die Abgabenbelastungen weiter steigen. Steuerreformen beweisen also einen gegenläufigen Effekt. (Vgl. Schmähl, W., Gegen eine isolierte Betrachtung der Finanzierungsprobleme, in: Wirtschaftsdienst, Heft 2, 1978, S. 84)
- 226) Vgl. dazu Schmähl, W., Zur verteilungspolitischen Bedeutung von Rentenanpassungsverfahren, in: Wirtschaftsdienst, Heft 12, 1976, S. 620
- 227) Vgl. Schmähl, W., Besteuerung, Nettoanpassung und Beitragsbelastung von Renten, in: Wirtschaftsdienst, Heft 1, 1980, S. 34
- 228) Eine ausführliche Darstellung dieser Verteilungseffekte findet sich im Gutachten des Sozialbeirates 1977, Bundestagsdrucksache 8/132, S. 21 ff

Einkommensart im Alter, wohingegen andere Einkommensquellen, die z.T. Anpassungsminderungen gegenüber der Bruttoentwicklung ausgleichen (Zusatzversorgung für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst), keine Berücksichtigung finden. Betroffen werden also vornehmlich diejenigen, die allein oder überwiegend ihren Lebensunterhalt aus einer (kleinen) gesetzlichen Rente bestreiten müssen.

#### 6.5.4 Besteuerung und Krankenversicherungsbeitrag der Rentner

Aus verteilungspolitischen Überlegungen wäre eine Einbeziehung der Renten in die Einkommenbesteuerung bei Beibehaltung der Bruttoanpassung der akzeptablere Weg, um nach Erreichen eines befriedigenden Nettorentenniveaus eine Gleichbehandlung von Alterseinkommen und Arbeitnehmereinkommen sicherzustellen. Abstrahiert man einmal von den nicht unerheblichen, aber prinzipiell lösbaren steuertechnischen, steuer- und verfassungsrechtlichen sowie administrativen Problemen bei dieser Anpassungsvariante <sup>229)</sup>, so hat die Besteuerung vor allem den Vorteil, daß der individuell unterschiedlichen Leistungs- und Belastungsfähigkeit der Rentner unter Berücksichtigung sämtlicher Einkommen im Alter Rechnung getragen werden könnte <sup>230)</sup>. Zugleich ergäben sich damit erste Voraussetzungen zur überfälligen Gleichbehandlung und Harmonisierung der verschiedenen Alterssicherungssysteme. Bei einer Festsetzung sozial bemessener Freibeträge und Steuertarife ließen sich außerdem Veränderungen in der Struktur der Renten- und Einkommensschichtung bei älteren Menschen durchsetzen, indem durch die Besteuerung höhere Renten bzw. höhere Alterseinkommen langsamer wachsen als niedrige Renten. Ein ähnliches Ergebnis könnte im übrigen auch dadurch erreicht werden, daß bei Berechnung der Zugangsrenten gemäß der Renten-

---

229) Im Überblick : Weise, H., Rentenfinanzierung und Rentenbesteuerung, Kieler Arbeitspapier Nr. 74, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel 1978; Schreyer, M., Rentenbesteuerung und Finanzausgleich, in: Wirtschaftsdienst, Heft 3, 1980, S.152 ff

230) Vgl. Sozialbeirat 1977, a.a.O., S. 22

formel der persönliche Vomhundertsatz sich nicht mehr nach der lebensdurchschnittlichen Bruttoeinkommensposition, sondern nach der verteilungspolitisch korrigierten Nettoeinkommensposition bemißt.

Aus fiskalischer Perspektive ist eine Besteuerung, die ja nicht in die Bestandsrenten eingreifen, sondern nur deren Zuwachsraten abflachen soll, in den ersten Jahren nach der Einführung relativ unergiebig, weil hohe Freibeträge vorgesehen werden müßten <sup>231)</sup>. Dies kann sich allerdings im Laufe der Zeit bei anhaltender Bruttolohnanpassung ändern, so daß etwa in den Jahren der stärksten demographischen Belastung doch erhebliche Einnahmen zu erwarten sind. Fraglich ist bei diesen, dem Bund und den Ländern zufließenden Steuereinnahmen jedoch allemal, ob bei dem herrschenden non-Affektationsprinzip die Mittel den Rentenversicherungsträgern zugute kommen oder nicht schließlich zur Finanzierung ganz anderer sozialpolitischer Aufgaben benutzt werden.

Die im 21. RAG beschlossene Einführung eines individuellen Krankenversicherungsbeitrags der Rentner, der 1982 (oder auch erst 1983) in Kraft treten soll, stellt einen ersten Schritt in Richtung der Abgabepflicht der Altersbezüge dar. Zwar werden die Rentenzahlungsbeträge einmal um den elfprozentigen KVdR-Beitrag erhöht, so daß keine zusätzlichen Belastungen auftreten; alle möglichen Beitragssatzanhebungen der Krankenversicherung in der Zukunft werden aber dann individuell angerechnet, wobei in die Bezugsgrundlage nach der Konzeption des 21. RAG auch die den Renten vergleichbaren Einkommen (wie Beamtenpensionen, Betriebs- und Zusatzrenten) aufgenommen werden. Diese Regelung wird bereits in den nächsten Jahren dazu führen, daß die Rentenanpassungsraten um die Marge hinter der Bruttoeinkommensentwicklung zurückbleiben, die dem Zuwachs der Beitragssätze zur Krankenversicherung entspricht. Ohne daß ein angemessenes Versorgungsniveau erreicht ist und ohne den Druck aktueller demographischer Belastungen verlangsamt sich demnach in gewissem Maße der mög-

---

231) Vgl. dazu ausführlich Schmähl, W., Besteuerung, Nettoanpassung und Beitragsbelastung von Renten, a.a.O. S. 31 ff

liche und sozialpolitisch notwendige Anstieg des derzeit noch zu niedrigen Nettorentenniveaus. Bei einer - wie von der SPD in die Diskussion gebrachten - schrittweisen Beteiligung der Rentner an ihrem Krankenversicherungsbeitrag (und nicht nur an der Beitragssatzerhöhung), indem etwa die Aufstockung des Rentenzahlungsbetrages sukzessive auf 5,5 vH reduziert wird, prägt sich diese Abflachung des Nettorentenniveaus noch stärker aus<sup>232)</sup>.

Wenn aus sozial- und verteilungspolitischen Gründen eine Änderung der Bruttolohndynamik (noch) nicht geboten ist, so stellt sich die Frage, ob sich die nach der Jahrtausendwende virulent werdende demographische Belastung, die ja nicht im Umkehrschluß zur Dramatisierung nun einfach beiseite geschoben werden kann, nicht doch über entsprechende Einnahmeerhöhungen finanzieren läßt und auf eine Absenkung des Nettorentenniveaus unter das angestrebte Maß damit verzichtet werden kann. Kommt man zu einer positiven Antwort, verliert die Argumentation eines Zwanges zur Leistungseinschränkung, die schon immer zum eisernen Bestand konservativer Kritik am "ausufernden" Sozialstaat zählt, an Substanz.

## 6.6 Einnahmenerhöhung als Lösung?

### 6.6.1 Steigerung des Beitragssatzes bei sinkender Jugendlastquote

Auf den ersten Blick erscheint eine, aus der demographischen Modellrechnung abgeleitete Beitragshöhe für die GRV von 30 vH (oder etwas mehr, wenn man einen überproportionalen Anstieg von Rentenfällen unterstellt) im Jahr 2030 höchst unreal, da derart hohe Quoten nicht getragen werden können, ohne daß nicht der Lebensstandard der Beitragspflichtigen tief beschnitten würde. Allzu leicht jedoch verfällt eine solche Bewertung dem Fehler einer status-quo Betrachtung und unhistorischen Herangehensweise.

---

232) Vgl. zu diesem Vorschlag: Zukunftsgerechte Weiterentwicklung der Alterssicherung, a.a.O., S. 15.

Ein Blick in die Vergangenheit verdeutlicht dies: In dem Zeitraum von 1955 bis 1973 stieg der Beitragssatz für die GRV von 10 vH auf 18 vH; in 18 Jahren wurde, um den damaligen Anstieg des Alterslastquotienten zu bewältigen, der Beitragssatz also nahezu verdoppelt. Diese zunehmende relative Beitrags- (und auch Steuerbelastung) konnte durchgeführt werden, ohne daß auf einen Anstieg des Nettoeinkommens verzichtet werden mußte, denn die Wachstumsrate des Bruttoeinkommens lag noch deutlich höher. Für die zukünftige Entwicklung läßt sich daraus ableiten, daß auch bei einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung Beitragssatzanhebungen immer dann ohne absolute Einbußen "verkräftbar" sind, wenn der pro Kopf-Anstieg des Bruttoeinkommens groß genug ist, um ein Umkippen des Nettoeinkommenswachstums zu verhindern.

Selbst wenn man unterstellt, daß sich in den nächsten Jahrzehnten das Wirtschaftswachstum weiter abschwächt und der durchschnittliche (reale) Bruttoeinkommensanstieg je Erwerbstätigen im Jahr sich nur noch auf 2,0 vH beläuft, müßten zur Finanzierung der steigenden Beitragssätze auch in dem ungünstigsten Zeitraum von 2000 bis 2030 nur 0,9 vH abgezweigt werden, so daß ein realer Anstieg von 1,1 vH jährlich verbliebe <sup>233)</sup>. Als dramatisch zu bezeichnende Finanzierungsprobleme brauchen also auch in der Spanne der höchsten demographischen Belastung nicht aufzutreten, wenn nur ein Mindestmaß an pro-Kopf-Einkommenswachstum realisiert wird. Diese Voraussetzung ist dabei wichtiger als die Entwicklung des bevölkerungsabhängigen Erwerbspersonenpotentials, denn "für die Sicherheit unseres Renten- bzw. Sozialsystems sind weniger die Besetzungszahlen der

---

233) Vgl. Geißler, U., Die Auswirkungen der längerfristigen Bevölkerungsentwicklung auf die Sozialleistungsquote, in: Gesellschaft für Sozialen Fortschritt (Hrsg.), Bevölkerungsentwicklung und nachwachsende Generation, Manuskript, Bonn 1980, S. 182.

Generationen, als vielmehr die Ergiebigkeit des jeweiligen wirtschaftlichen Wertschöpfungsprozesses verantwortlich" <sup>234)</sup>. Notwendig ist also eine Politik, die die Grundlagen eines langfristigen Wirtschaftswachstums sichert und eine Diskussion darüber, ob und unter welchen Bedingungen eine kapitalistische Ökonomie dazu in der Lage ist <sup>235)</sup>.

Die die Dramatik steigender Beitragssätze relativierenden Berechnungen basieren auf den Annahmen einer auch in 50 (!) Jahren unverändert geltenden Bruttolohndynamik, einer konstanten Erwerbsquote und eines fehlenden Immigrationsstroms. Da all dies höchst unwahrscheinlich ist und vor allem von einem erheblichen Anstieg der Frauenerwerbsquote ausgegangen werden kann (wenn genügend Arbeitsplätze angeboten werden (:)), dürften sich die Beitragssatzanhebungen noch eher verringern. Berücksichtigt werden muß schließlich noch der Tatbestand, daß im Zeitraum bis 2030 der Kinder- und Jugendlastquotient, d.h. das Verhältnis der 0 bis 18jährigen zu den 19 bis 60jährigen, entgegengesetzt zum Alterslastquotienten verläuft und von 50,4 (1977), über 45,1 (1980) und 34,9 (2000) auf 32,9 (2030) sinkt (bei einer konstanten Nettoerproduktionsrate von 0,66). Bei einer Zusammenfassung beider Quotienten erhält man den demographischen Gesamtversorgungslastquotienten, dessen Wert mit 98,3 im Jahre 2030 nur wenig höher liegt als im Jahr 1977 mit 90,3 <sup>236)</sup>. Es kommt also zu einer gegenseitigen

---

234) Rürup, B., Die gesetzliche Rentenversicherung als Bevölkerungspolitisches Instrument?, a.a.O., S. 354.

235) Vgl. Den Problemüberblick "Langfristige Entwicklungstendenzen der kapitalistischen Wirtschaft", in: Memorandum 1980, Gegen konservative Formulierung - Alternativen der Wirtschaftspolitik, Köln 1980, S. 118 ff.

236) Vgl. Schwarz, K., Die langfristige Entwicklung..., a.a.O., S. 19

Kompensation der Entwicklung beider Quotienten, die in der finanziellen Dimension noch günstiger als in der demographischen ausfällt, da die Versorgungsleistungen pro junger Person um etwa 30 vH höher anzusetzen sind, als die je älterer Person <sup>237)</sup>. Zu diesem überraschenden, gängige Vorstellungen revidierendem Ergebnis <sup>238)</sup> gelangt man, wenn alle Ausgaben, d.h. auch die Realtransfers und die indirekten, bei der Mutter anfallenden Kosten berücksichtigt werden.

Allerdings wäre es verkürzt, den auf der güterwirtschaftlichen Abstraktionsebene zu ziehenden Schluß, das Finanzierungsproblem sei allein ein Umschichtungsproblem von zurückgehenden Kinderlasten auf steigende Alterslasten, umstandslos auf die Realität zu übertragen <sup>239)</sup>. Während nämlich der Unterhalt älterer Menschen nahezu voll von der Rentenversicherung getragen wird, wird der individuelle Unterhalt der Kinder und Jugendlichen überwiegend privat, d.h. von den Eltern bestritten. Eine quasi automatische, proportionale Substitution ist allein deswegen nicht zu erwarten, weil durch die Beitragssätze alle Versicherten betroffen werden, durch die individuellen Ausgaben für Kinder aber nur die jeweiligen Eltern. Die möglichen fiskalischen Einsparungen werden zudem partiell dadurch konterkariert, daß die öffentlichen Infrastrukturinvestitionen - etwa für Schulen und Hochschulen - vielfach Fixkostencharakter tragen und durch Mengenrückgang bedingte Minderausgaben dazu - bildungspolitisch durchaus sinnvoll - benutzt werden, um die Versorgungsstandards zu verbessern. Solche Verbesserungen besitzen im übrigen auch investiven Charakter, da eine Anhebung der Qualifikation die Produktivität und das Wirtschafts- und Einkommenswachstum steigert.

---

237) Vgl. Geißler, U., Die Auswirkungen der längerfristigen Bevölkerungsentwicklung..., a.a.O., S. 120

238) Vgl. z.B. die systematische Unterbewertung der öffentlichen Ausgaben für Kinder und Jugendliche bei Zeppernick, R., Kritische Anmerkungen zum Zusammenhang zwischen Alterslastenausgleich und Kinderlastenausgleich, in: Finanzarchiv, Heft 2, 1979, S. 293 ff.

239) Vgl. dazu die Kritik von Rürup, B., Finanzpolitische Konsequenzen und Optionen, a.a.O., S. 41 ff.

### 6.6.2 Erhöhung des Bundeszuschusses und seine Finanzierung

Das Aufzeigen der Finanzierungsmöglichkeit über steigende Beiträge ist nicht identisch mit ihrer politischen Akzeptanz und verteilungspolitischen Unbedenklichkeit. Zum einen mag bezweifelt werden, ob die psychologischen Barrieren gegen eine steigende direkte Belastung des Bruttoeinkommens durch Beiträge ohne weiteres übersprungen werden können, und zum zweiten stellt sich das grundsätzliche Problem, ob es gerechtfertigt ist, die finanziellen Folgen der durch die Bevölkerungsentwicklung erschwerten intergenerativen Umverteilung nur von der Gruppe der Versicherten tragen zu lassen. Dies wäre dann akzeptabel, wenn die Verschiebung der Bevölkerungsstruktur von den Versicherten zu verantworten wäre; jedoch gilt das Gegenteil: die Bevölkerung, ihre Struktur und Entwicklung, ist eine gesamtgesellschaftliche Größe, die durch politische Entscheidungen (z.B. Ausbildungsdauer, Altersgrenze u.a.) z.T. direkt strukturiert wird. Insofern ist eine Finanzierung der sich aus der demographischen Entwicklung ergebenden Probleme aus allgemeinen Haushaltsmitteln angebracht. Diese Notwendigkeit wird umso größer, je mehr von der sinkenden Jugendlastquote fiskalische Entlastungen zu erwarten sind.

Die politische Konsequenz wäre eine deutliche Aufstockung des Bundeszuschusses zur Rentenversicherung. Trotz wachsender genuin gesellschaftspolitischer Leistungen der GRV (etwa Rente nach Mindesteinkommen, Ersatz-, Ausfall-, und Zurechnungszeiten, zukünftig Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung) hat sich aber seit 1957 der relative Anteil der Bundeszuschüsse am gesamten Ausgabenvolumen bis 1979 von ca. 32 vH auf ca. 18 vH reduziert. Durch die Koppelung der Bundeszuschüsse an die allgemeine Bemessungsgrundlage, die nur die Einkommensentwicklung, nicht aber die Veränderung der Rentenstruktur und des Rentenlastquotienten berücksichtigt, war diese Reduktion unvermeidlich, so daß in Zukunft die Aufstockung des Bundeszuschusses mit seiner Koppelung an die Ausgabenentwicklung verbunden werden muß.

Eine Forderung nach Ausweitung öffentlicher Ausgaben zieht unabweisbar die Frage nach der Finanzierung nach sich: Damit ist zunächst, unter der Annahme eines konstanten Haushaltsvolumens, das (verteilungs)politische Prioritätenproblem thematisiert. Kann und soll innerhalb des Sozialtats und, zentraler noch, kann und soll innerhalb des Gesamteats umgeschichtet werden? Die Brisanz solcher Fragestellungen gewinnt ihr besonderes Gewicht durch die tendenziell von allen Seiten wachsenden Anforderungen an den Staat, für die Stichworte 'Finanzielle Kompensation zunehmender sozialer und gesundheitlicher Folgekosten der kapitalistischen Produktion', 'Ausweitung sozialer Dienste', 'Forschungs- und Technologieförderung' aber auch 'Verteidigung' und 'Subventionen' nur Indizien sind. 240)

Eine Strategie, zur Finanzierung der Alterslasten das Budget auszuweiten und Steuererhöhungen vorzusehen, bzw. die "heimlichen" Steuererhöhungen infolge des Hineinwachsens in die Progression nicht durch alljährliche Steuerreformen wieder abzubauen, sieht sich mit dem Argument konfrontiert, daß von Einkommenssteuern und Sozialversicherungsbeiträgen allemal der gleiche Kreis, nämlich die Arbeitnehmer, mehr oder minder identisch belastet würde. Bei einer näheren Analyse muß dieses gängige Argument jedoch erheblich relativiert werden 241) : Erstens ist der steuerlich erfaßte Personenkreis bei weitem breiter als der Kreis der Versicherungspflichtigen, denn er umgreift auch Beamte, Versorgungsempfänger, Selbständige und Kapitaleinkommensbezieher. Zweitens sieht die Einkommensteuer eine progressive Tarifgestaltung vor, während die Beiträge nach einem Proportionaltarif erhoben werden. Drittens gehen in die Bemessungsgrundlage der Einkommensteuer sämtliche Einkommen ein, wohingegen die Beiträge sich ausschließlich auf eine Einkom-

240) Einen instruktiven Überblick bietet Böttger, G., Gretschmann, K., Ökonomische und politische Implikationen einer mittelfristigen Erhöhung der Staatsquote, in: WSI-Mitteilungen, Heft 4, 1980, S. 216 ff.

241) Vgl. dazu - zwar auf Krankenversicherung bezogen, doch auch für die Rentenversicherung aussagefähig - Huppertz, P.-H., Siedenber, A., Organisations- und Finanzierungsprobleme der gesetzlichen Krankenversicherung, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1980, S. 84 ff.

mensart, die versicherungspflichtigen Arbeitnehmereinkommen, beziehen, und dies auch nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze, so daß für Einkommen oberhalb dieser Grenze ein regressiver Belastungsverlauf entsteht.

Entspricht demnach eine steuerliche Finanzierung weitaus eher dem Leistungsfähigkeitsprinzip als eine Beitragsfinanzierung, so kann gegen die steuerliche Lösung noch der höhere Belastungswiderstand der Betroffenen eingewandt werden, die womöglich eher bereit sind, die auf der Äquivalenzfiktion beruhenden Beiträge zu akzeptieren. Von dieser Perspektive der Akzeptanz aus gesehen, wäre dann jedoch eine Ausweitung der indirekten Steuern vorzuziehen, wie es Rürup mit Blick auf die langfristige Rentenfinanzierung vorgeschlagen hat, da die Merkllichkeit von Mehrwertsteuer und speziellen Verbrauchsteuern, die den Einkommensentzug über das Preissystem vornehmen, gering sei<sup>242)</sup>. Allerdings ist der Lastverlauf der Mehrwertsteuer eindeutig regressiv<sup>243)</sup>, und es bleibt zu überprüfen, ob durch die Installierung eines dritten Mehrwertsteuersatzes, also gleichsam einer Luxussteuer dieser verteilungspolitisch negative Effekt umgekehrt werden kann. Im besonderen Maße betroffen würden jedoch allemal Sozialleistungsempfänger und einkommensschwache Personengruppen, die von der Einkommensteuer aus sozialpolitischen Gründen verschont bleiben.

---

242) Vgl. Rürup, B., Finanzpolitische Konsequenzen und Optionen, a.a.O., S. 53 ff.

243) Vgl. Huppertz, P.-H., Wartenberg, U., Wirkt die Umsatzsteuer verteilungsneutral?, in: Wirtschaftsdienst, Heft 8, 1978, S. 395 ff.

### 6.6.3 Neubemessung der Arbeitgeberbeiträge?

#### 6.6.3.1 Motive einer Änderung der Bemessungsgrundlage

Bei der Suche nach ergiebigen und an der ökonomischen Leistungsfähigkeit ausgerichteten Einnahmequellen zur Lösung der Finanzierungsprobleme der Rentenversicherung dürfen die Arbeitgeberbeiträge nicht ausgeklammert werden. Die im letzten Jahr vom Bundesarbeitsminister Ehrenberg initiierte, inzwischen aber wieder abgeebbte Diskussion über die zunehmende Disfunktionalität der an der Lohn- und Gehaltssumme bemessenen Arbeitgeberbeiträge muß in diesem Zusammenhang gesehen werden. Die dahinterstehende, häufig mit dem Stichwort "Maschinensteuer" versehene Überlegung, die Arbeitgeberbeiträge zukünftig an der gesamten betrieblichen Wertschöpfung zu bemessen, soll abschließend etwas ausführlicher auf ihre finanz- und sozialpolitische Tragfähigkeit überprüft werden. Dazu ist es sinnvoll, sich vorab Klarheit über die unterschiedlichen Motive für die Festsetzung alternativer Bemessungsgrundlagen zu verschaffen <sup>244)</sup>. Drei Zielkomplexe lassen sich systematisieren:

(1) Zur Sicherung der langfristigen Stabilität der auf dem Umlageverfahren basierenden Rentenversicherung sei es notwendig, auf ergiebige, flächendeckende und an die volkswirtschaftliche Entwicklung gebundene Finanzierungsquellen zurückzugreifen. Die Orientierung der Arbeitgeberbeiträge an der Lohnsumme erweise sich unter diesem Kriterium im Verhältnis zu der tatsächlichen gesamtwirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, d.h. zu der gesamten Wertschöpfung, als zu eng. Da nämlich die Wertschöpfung in zunehmendem Maße durch höheren Kapital- und relativ geringeren Arbeitskräfteeinsatz bestimmt werde, müsse der "Faktor" Kapital (Abschreibungen, Zinsen, Gewinne) ebenfalls zur Finanzierung herangezogen werden. Diese Auffassung von der langfristigen Erosion des Lohnes als Bemessungsfundament der Sozial-

---

244) Zum Begründungszusammenhang vgl. Ehrenberg, H., Fuchs, A., Sozialstaat und Freiheit, Frankfurt 1980, S. 384 ff. - Vgl. zum Gesamtkomplex Rürup, B., Reform der Arbeitgeberbeiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung, in: Wirtschaftsdienst, Heft 11, 1979, S. 547 ff.

versicherung setzt voraus, daß langfristig die Lohnsumme, oder konkreter die versicherungspflichtige Einkommenssumme der Arbeiter und Angestellten langsamer wächst als die Bruttowertschöpfung. Bei einer aufkommensneutralen Umbau-sierung der Arbeitgeberbeiträge auf eine die Kapitalintensität einschließende Größe zum aktuellen Zeitpunkt käme es demnach auf lange Sicht zu einer stärkeren Zunahme der Arbeitgeberbeiträge gegenüber den Arbeitnehmerbeiträgen und damit zu einer relativen Belastungsverschiebung (statt 50 vH zu 50 vH etwa 60 vH zu 40 vH).

(2) Als Nebenziel kann das arbeitsmarktpolitisch motivierte Argument angesehen werden, eine Neuordnung der Bemessungsgrundlage könne zu einer Abmilderung des arbeitssparenden technischen Fortschritts und insofern zu einer Entspannung der Arbeitslosigkeit beitragen. Diese auch bei der Diskussion um die Lohnsummensteuer verwandte These von der arbeitsplatzvernichtenden Wirkung lohnbezogener Beiträge bzw. Abgaben bezieht sich auf die derzeit relativ stärkere Belastung arbeitsintensiver Unternehmen im Vergleich zu kapitalintensiven Unternehmen. Die relative Verteuerung des Faktors Arbeit durch die Sozialversicherungsbeiträge beschleunige arbeitssparende Rationalisierungsmaßnahmen, während demgegenüber eine von der Faktorintensität unabhängige oder gar eine den Faktor Kapital ausschließliche belastende Beitragsbemessung als Folge der Verschiebung der Faktor-Preis-Relation den Übergang zu arbeitsintensiveren Produktionsverfahren begünstige. Selbst wenn man die Ziele (1) und (2) für wünschbar und realisierbar hält, muß beachtet werden, daß sie sich von der ökonomischen Logik her im Prinzip gegenseitig ausschließen: Entweder nimmt die Kapitalintensität in Zukunft weiter zu und die Neubemessung sucht dies auszunutzen, oder aber der Prozeß der Kapitalintensivierung soll durch die Neubemessung zurückgedrängt werden.

(3) Die schon einmal Anfang der 60er Jahre intensiv geführte Kontroverse über die Arbeitgeberbeiträge<sup>245)</sup> konzentrierte sich auf wettbewerbs- und mittelstandspolitische Momente: Die an den Lohnkosten orientierte Bemessungsgrundlage belastete lohnintensive Betriebe und bevorzugte damit kapitalintensive Betriebe. Mit einer Umstellung des Arbeitgeberbeitrages auf die gesamte Wertschöpfung könne diese Wettbewerbsverzerrung, die sich nachteilig für die besonders lohnkostenintensiven Klein- und Mittelbetriebe auswirke, beseitigt werden.

#### 6.6.3.2 Wirkungsweise einer Wertschöpfungsabgabe

Eine Überprüfung dieser Zielvorstellungen muß als erstes, um den leicht entstehenden Eindruck falscher Dimensionen zu vermeiden, berücksichtigen, daß der bei den vorstehenden Argumentationssträngen dominierende Kostenaspekt der Arbeitgeberbeiträge immer im Zusammenhang mit der gesamten Kostenbelastung der Betriebe gesehen werden muß. Die Arbeitgeberbeiträge sind daher von ihrer relativen Größenordnung nur sehr klein, und auch ihre - aufkommensneutrale - Umschichtung auf eine Wertschöpfungsbasis wird zu Kostenverschiebungen in den einzelnen Branchen in einer Marge von lediglich  $\pm 1$  vH des Produktionswertes führen<sup>246)</sup> und somit höchstens bescheidene Wirkungen zeigen.

---

245) Vgl. Watrin, Ch., Meyer, W., Untersuchung der Möglichkeiten des Ausgleichs der gegenwärtigen Belastung durch lohnbezogene Abgaben, im Auftrage des Bundesministeriums für Arbeit, in: Bundestags-Drucksache 4/3230.- Bericht des interministeriellen Arbeitskreises "Lohnbezogene Abgabe", in: Bundestags-Drucksache 3/2723.

246) Rürup, B., Reform der Arbeitgeberbeiträge..., a.a.O., S. 552.

Geht man nun davon aus, daß sich die geänderten Arbeitgeberbeiträge an den Gesamtkosten orientieren und eine Stromgröße als Bezug nehmen, so käme lediglich die Bemessungsgrundlage "Bruttowertschöpfung" in Betracht. Die um die Abschreibung reduzierte Nettowertschöpfung würde demgegenüber disfunktional, da sie die unterschiedliche Höhe der Kapitalintensität in einzelnen Unternehmen ausklammert. Aus rein formaler Sicht führt ein bruttowertschöpfungsorientierter Beitrag zu einem Sinken der Arbeitskosten und zu einem Anstieg der Kapitalkosten. In neoklassischer Modell-Logik läßt die damit verbundene relative Verbilligung des Faktors Arbeit einen Substitutionsprozeß von Kapital durch Arbeit und einen Übergang von kapital- zu arbeitsintensiven Produktionsverfahren einsetzen. Die Gegenüberstellung dieser Modelltheorie mit der ungleich komplizierteren Realität zeigt jedoch, daß dieser Effekt nicht eintreten wird:

Die unterstellte Lohnelastizität der Kapitalintensität ist nicht gegeben <sup>247)</sup>, da in der betrieblichen Produktion das Faktoreinsatzverhältnis von Kapital und Arbeit kurzfristig weitgehend fixiert ist und durch die letztlich geringen Kostenverschiebungen bei einer Neuregelung der Bemessungsgrundlage nicht geändert wird. Auch der langfristige Trend der Kapitalintensivierung hängt von anderen Daten als der Lohnhöhe ab, insbesondere von der Innovationsrate technischer Neuerungen in dem Prozeß von Forschung und Entwicklung. Unter den Bedingungen internationaler Konkurrenz ist die Anwendung des technischen Fortschritts ein Wettbewerbsparameter, der sich relativ unabhängig von kleinen Verschiebungen des Lohnniveaus ergibt. Dies umso mehr, wenn hochentwickelte, kapitalsparende Technologien zum Einsatz kommen. Wenn im übrigen die Auffassung richtig wäre, daß durch die Sozialversicherungsbeiträge und ihre Variation der Prozeß der Kapitalintensivierung und Rationalisierung beeinflußt und verändert werden könnte, so gilt dies natürlich

247) Vgl. dazu in kritischer Auseinandersetzung mit dem Sachverständigenrat Prieue, J., Die beschäftigungstheoretische und -politische Konzeption des Sachverständigenrates in seinem Jahresgutachten 1975/1976 und 1976/1977, in: Seifert, H., Simmert, D.B., (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Köln 1977, S. 147 ff.

erst recht für die Lohnkosten und ihre Anstiegsrate. Eine Argumentation auf dieser Basis zielt damit im Prinzip auch gegen die gewerkschaftliche Tarifpolitik, der dann die Verantwortung für Arbeitsplatzvernichtungen zuerkannt würde.

Da aber eine Veränderung des Produktionsverfahrens nicht zu erwarten ist, bleibt zu überprüfen, welche andere Folgen die höhere Kostenbelastung kapitalintensiver Unternehmen nach sich ziehen könnte. Lediglich eine realitätsferne, neoklassische Modellmechanik läßt hierbei dramatisierende Aussagen über Produktionseinstellungen, Abwanderungen ins Ausland, Sinken der Investitionsneigung und -tätigkeit u.a. zu <sup>248)</sup>. Unter Berücksichtigung der hochmonopolisierten Wirtschaftsstruktur in der BRD und aller bisherigen Erfahrungen muß vielmehr davon ausgegangen werden, daß es den relativ stärker belasteten kapitalintensiven Betrieben gelingt, diese mehrwertsteuerähnliche Abgabe voll abzuwälzen. Ohne Beeinträchtigung der Gewinnquote und der Absatzmenge dürfte es ihnen möglich sein, die effektive Inzidenz (Belastung) auf den Abnehmer (Verbraucher) vorzuwälzen. Die Aussicht auf Vorwälzung hängt dabei vom monopolistischen Preisverhalten und von der jeweiligen Preiselastizität der Nachfrage ab. Dies wäre, differenziert nach Branchen und Unternehmensgrößenklassen, gesondert zu untersuchen.

Eine Veränderung des Wettbewerbsverhältnisses zwischen lohn- und kapitalkostenintensiven Betrieben ist von diesen Wirkungen nicht zu erwarten, da sich die Konkurrenzprozesse in aller Regel nicht zwischen den Branchen und Fertigungsprozessen mit unterschiedlicher Kostenstruktur, sondern nur innerhalb der arbeits- bzw. kapitalintensiven Branchen abspielen.

---

248)

So Kolb, R., Bemessungen des Arbeitgeberanteils in der gesetzlichen Rentenversicherung nach dem Kapitaleinsatz bzw. der Wertschöpfung, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 1, 1980, S. 3 ff.

Darüberhinaus besteht kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Lohnintensität und Betriebsgröße <sup>249)</sup>. Damit bleibt als zentrales Argument nur noch die These vom Verfall der Lohnsumme als Bemessungsfundament. Ein langsames Wachstum der Lohnsumme als das der Bruttowertschöpfung (gemessen am Bruttosozialprodukt) ist jedoch nur dann zu erwarten, wenn die Lohnquote in Zukunft sinkt, die mit der zunehmenden Kapitalintensivierung wachsende Arbeitsproduktivität also nicht durchentsprechende Lohnzuwächse aufgefangen wird.

In den letzten Jahren hat sich die (tatsächliche!) Brutto-lohnquote (Bruttoeinkommen aus unselbständiger Beschäftigung im Verhältnis zum Volkseinkommen gering verändert <sup>250)</sup>. Bis 1974 war ein Anstieg auf 72,6 vH zu verzeichnen, bis 1978 gab es einen Abfall auf 71,1 vH. Auch die auf das Bruttosozialprodukt (incl. Abschreibungen) bezogene Lohnquote läßt ein sichtbares, über den konjunkturellen Zyklus hinausgehendes Absinken nicht erkennen. Die Entwicklung des beitragspflichtigen Einkommens spiegelt dies wider, lediglich in den letzten drei Jahren ist das Verhältnis der beitragspflichtigen Einkommen zum Bruttosozialprodukt etwas gesunken.

Von einer Auszehrung der Stabilität und Tragfähigkeit der Lohnsumme als finanzielle Grundlage der Sozialversicherung kann also derzeit keine Rede sein, und es mutet widersinnig an, eine sozialpolitische Finanzierungsstrategie auf einem unausgesprochenen Einkalkulieren und Akzeptieren einer langfristigen Lohnquotenreduktion zu begründen, ohne

---

249) Siehe dazu die in Fußnote 245 genannten Untersuchungen

250) Vgl. Rürup, B., Reform der Arbeitgeberbeiträge..., a.a.O., S. 549 f.

gleichzeitig die verteilungspolitischen und vielmehr noch konjunktur- und wachstumspolitischen Gefahren einer derartigen Konzeption zu bedenken \*

Die bisherige weitgehende Parallelität zwischen den Veränderungsraten des BSP, der Einkommen aus unselbständiger Arbeit und des beitragspflichtigen Einkommens läßt allerdings auch erkennen, daß ein Übergang auf eine andere Bemessungsgrundlage Stabilität und Kontinuität des Aufkommens nicht beeinträchtigen würde. Vielmehr gilt sogar, daß bei bruttowertschöpfungsbezogener Bemessungsgrundlage die Konjunkturanfälligkeit der Einnahmen geringer würde <sup>251)</sup>.

Die Hoffnung, durch eine Umschichtung der Arbeitgeberbeiträge auf eine wertschöpfungsbezogene Größe langfristig ein höheres Aufkommenswachstum der Beitragseinnahmen zu erwarten, erweist sich nach den vorstehenden Überlegungen als unreal. Eine "neue" Quelle zur Finanzierung der sich abzeichnenden demographischen Belastungen, verstanden in dem populären Sinne, "Maschinen sollen Beiträge zahlen", gibt es nicht. Eine davon unabhängige Frage ist jedoch, ob nicht die Arbeitgeberbeiträge insgesamt, gleich auf welcher Bemessungsgrundlage, erhöht werden sollten. So wäre es beispielsweise denkbar, lohnsummenbezogene Beiträge durch Zuschläge aufzustocken; diese Zuschläge könnten generell und einheitlich erhoben werden oder nach der Kapitalintensität oder nach der Verursachung sozialer Schäden (in der Rentenversicherung z.B. Frühinvaliditätsfälle, Sterblichkeit) gestaffelt sein.

---

251) Vgl. Bischoff, G.-U., Wertschöpfungsbezogene Arbeitgeberbeiträge in empirischer Sicht, in: Sozialer Fortschritt, Heft 5, 1980, S. 100 f.

Welcher Variante man auch immer zuneigt; letztlich reduziert sich die Entscheidung, abgesehen von allen rechtlichen und administrativen Implikationen, auf die Beurteilung der Verteilungswirkungen. Unter Zugrundelegung der üblichen Annahme, Arbeitgeberbeiträge seien Lohnkostenbestandteile und würden auf die Versicherten überwältzt, müßten die abhängig Beschäftigten die Last einer Erhöhung lohnsummenbezogener Arbeitgeberbeiträge tragen. Allerdings kann es auch dazu kommen, wie es in der finanzwissenschaftlichen Inzidenzliteratur bei Kostensteuern angenommen wird, daß die Beitragslast auf die Verbraucher vorgewälzt wird. Die Möglichkeit zur Abwälzung in die eine oder andere Richtung hängt dabei maßgeblich ab von der ökonomischen Konstellation und von der Intensität des Verteilungskampfes zwischen Kapital und Arbeit. Bei wertschöpfungsbezogenen Beiträgen, die faktisch einer Umsatzsteuer gleichkommen, wäre eine Abwälzung auf die Konsumenten die am ehesten zu erwartende Folge. Bei beiden Bemessungsgrundlagen erscheint es jedoch gleichermaßen unwahrscheinlich, daß die Finanzierung aus den Unternehmensgewinnen erfolgt.

Vor die verteilungspolitisch dilemmahafte Alternative gestellt, daß entweder die Versicherten oder die Verbraucher Träger der Arbeitgeberbeiträge sind, spricht alles für die stärkere Finanzierung der Rentenversicherung durch direkte Steuern, von denen ab einem sozialpolitisch akzeptablen Zeitpunkt auch die Renten, bzw. Altersbezüge nicht auszuschließen wären. Durch eine entsprechende Tarifgestaltung der Einkommensteuer und eine Erhöhung von - nur unter erschwerten Bedingungen überwälzbaren - unternehmens- und gewinnbezogenen Steuern ließen sich dabei auch verteilungspolitische Ziele mitberücksichtigen. Wirtschafts- und Einkommenswachstum sowie Vollbeschäftigung sind aber allemal ökonomische und politische Voraussetzungen für eine solche Einnahmenerhöhungsstrategie. Diese gleichermaßen für die Finanzierungsstabilität in mittelfristiger Sicht wie für die

Finanzierbarkeit in längerfristiger Sicht unabdingbaren Voraussetzungen schaffen sich jedoch nicht von selbst, wie es ein verharmlosender sozialpolitischer Optimismus suggeriert; sie können aber entgegen allen dramatisierenden Visionen von dem nunmehr endgültig überschrittenen Sozialstaat als politisch gestaltbar begriffen werden.

## LITERATURVERZEICHNIS

- Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Laufende Jahrgänge
- Arbeitsgruppe "Alternative Wirtschaftspolitik", Memorandum - Alternativen der Wirtschaftspolitik, Köln 1978
- Arbeitskreis Politische Ökonomie, Der Arbeitsmarkt in der BRD - Plädoyer für eine kurzfristige Beschäftigungspolitik, in: Leviathan, Nr. 3, 1978
- Autorengemeinschaft, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 1978, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1, 1978
- Autorengruppe des WSI, Die Lebenslage älterer Menschen in der Bundesrepublik Deutschland, WSI-Studie zur Wirtschafts- und Sozialforschung, Nr. 31, Köln 1975
- Åström, L.-A., Das Teilrentensystem, in: Internationale Revue für Soziale Sicherheit, Nr. 4, 1976
- Bäcker, G., Wirtschaftskrise und Rentenversicherung, Anmerkungen zu den Finanzierungsproblemen und den Konsolidierungsmaßnahmen in der Gesetzlichen Rentenversicherung, in: Neumann, L., (Hrsg.), Sozialforschung und soziale Demokratie, Festschrift für Otto Blume, Bonn 1979
- Bäcker, G., Familienpolitik durch soziale Transfers, in: WSI-Mitteilungen, Heft 1, 1980
- Bäcker, G., Bispinck, R., Hofemann, K., Naegle, G., Sozialpolitik - Eine problemorientierte Einführung, Köln 1980
- Bäcker, G., Engelen-Kefer, U., Seifert, H., Beschäftigungskrise im Blickfeld neoklassischer Modelltheorie, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4, 1977
- Bäcker, G., Elsner, W., Rentenfinanzierung in der Krise?, Köln 1979
- Baethge, M. u.a., Sozialpolitik und Arbeiterinteresse, Frankfurt 1976
- Bericht des interministeriellen Arbeitskreises "Lohnbezogene Abgaben", in: Bundestags-Drucksache 3/2723
- Bischoff, G.-U., Wertschöpfungsbezogene Arbeitgeberbeiträge in empirischer Sicht, in: Sozialer Fortschritt, Heft 5/1980
- Bispinck, R., Hofemann, K., Theoretische und empirische Defizite der "Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit", in: Sozialer Fortschritt, Nr. 10, 1978
- Blume O., Über den Lebensabend des Industriearbeiters in der heutigen Gesellschaft, in: Gewerkschaft - Wirtschaft - Gesellschaft, Köln 1963
- Blume, O., Problematik von Aussagen über ältere Arbeitnehmer im Betrieb, in: aktuelle gerontologie, Nr. 2, 1972

- Blume, O., Altenhilfe, in: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaften (HdWW), Stuttgart 1977
- Blume O., Plum, W., Naegle, G., Altersgrenze und Arbeitsmarktpolitik - Eine empirische Untersuchung zu den beschäftigungs- und sozialpolitischen Aspekten einer Verlegung der Altersgrenze in Nordrhein-Westfalen, Opladen 1979
- Böhle, F., Humanisierung der Arbeit und Sozialpolitik, in: Ferber, Ch. von, Kaufmann, F.-X. (Hrsg.), Soziologie und Sozialpolitik, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 29, 1977
- Böhle, F., Altmann, N., Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt 1972
- Böhle, F., Sauer, D., Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik, in: Leviathan, Nr. 1, 1975
- Böttger, G., Gretschmann, K., Ökonomische und politische Implikationen einer mittelfristigen Erhöhung der Staatsquote, in: WSI-Mitteilungen, Heft 4, 1980
- Bosch, G., Arbeitsplatzverlust - Die sozialen Folgen einer Betriebsstillegung, Frankfurt 1978
- Bosch, G., Soziale Folgen einer Betriebsstillegung, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 4, 1978
- Brinkmann, C., Minderung der Erwerbsfähigkeit (Behinderung) und Berufsverlauf, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1, 1973
- Brinkmann, C., Finanzielle und psycho-soziale Belastungen während der Arbeitslosigkeit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4/1976
- Brinkmann, C., Arbeitslosigkeit und Mobilität, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, 1977
- Brinkmann, C., Entstehung, Abläufe und Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, Vortrag anlässlich der 41. Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute am 11./12. 5.1978 in Bonn, Manuskript
- Brinkmann, C., Schober-Gottwald, K., Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/75, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, 1976
- Brusten, M., Hohmeier, J. (Hrsg.), Stigmatisierung - Zur Produktion gesellschaftlicher Randgruppen, Band 1, Neuwied und Darmstadt 1975
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Überlegungen II zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg 1978
- Bundesarbeitsblatt, Laufende Jahrgänge

- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Übersicht über die Soziale Sicherung, Bonn 1977
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Arbeits- und Sozialstatistik, Laufende Jahrgänge
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Forschungsbericht: Arbeitssuchende, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung, Bonn 1978
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten 1979, Bonn 1979
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Memorandum zur Einführung der flexiblen Altersgrenze in der Rentenversicherung, Köln 1971
- Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Ältere Mitarbeiter - Praktische Altershilfe für Betriebe, Köln 1973
- Buttler, F., Gerlach K., Liepmann, P., Über den Zusammenhang von Arbeitsmarkt und Armut - Das alte an der "Neuen Sozialen Frage", in: Widmaier, H.P. (Hrsg.), Zur Neuen Sozialen Frage, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F. Band 95, Berlin 1978
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung, Einsatz älterer Arbeitnehmer, Ergebnisse einer Untersuchung in 30 Industriebetrieben, RKW-Projekt A 41, Neuwied 1972
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Programm für ältere Arbeitnehmer, Düsseldorf 1975
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Früherer Rentenbeginn entlastet Arbeitsmarkt, Wochenbericht, Nr. 1, 1978
- Dieck, M., Berücksichtigung sozialpolitischer Problemstellungen in der internationalen und nationalen Sozial-Gerontologie, in: Neumann, L.F. (Hrsg.), Sozialforschung und soziale Demokratie, Festschrift für Otto Blume, Bonn 1979
- Dohse, K., Jürgens, U., Russig, H., Tarifvertraglicher Bestandschutz und personalpolitische Stabilität. Am Beispiel tarifvertraglicher Regelungen zum Schutz älterer Arbeitnehmer, in: Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für vergleichende Gesellschaftsforschung, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin 1978
- Dombois, R., Massenentlassungen bei VW: Individualisierung der Krise, in: Leviathan, Nr. 4, 1977
- Egle, F., Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote, Dauer der Arbeitslosigkeit und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, 1977
- Egle, F., Leupoldt, R., Mehrfacharbeitslosigkeit, Dauer der Arbeitslosigkeit und Wiedereingliederung von Arbeitslosen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4, 1977

- Ehrenberg, H., Fuchs, A., Sozialstaat und Freiheit, Frankfurt 1980
- Elsner W., Arbeits- und Gesundheitsverschleiß - Alter, Unveröffentlichtes Manuskript, Düsseldorf 1976
- Elsner, W., Soziale Kosten der Wirtschaftskrise: Lebenslage - Verschlechterungen und Anpassungsleistungen von Arbeitslosen. Diskussionsarbeiten der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Bielefeld, Nr.51, Bielefeld 1978
- Engelen-Kefer, U., Arbeitsmarktpolitische Strategien zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 10, 1976
- Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Eisen und Stahl, Zur Lage älterer Arbeitnehmer in der Stahlindustrie, Köln 1975
- Forschungsinstitut für Sozialpolitik der Universität zu Köln, Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in die Wirtschaft Nordrhein-Westfalens, Düsseldorf 1969
- Freiburghaus, D., Schmid, G., Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten, in: Leviathan, Nr. 3, 1975
- Frese, M., Mohr, G., Die psychischen Folgen von Arbeitslosigkeit: Depression bei älteren Arbeitslosen, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 11, 1977
- Funke, H., Geissler, B., Thoma, P. (Hrsg.), Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß, Frankfurt-Köln 1974
- Funke, H., Betriebliche Leistungspolitik und Gesundheitsverschleiß, in: Kasiske, R., Gesundheit am Arbeitsplatz. Berichte und Analysen zu Belastungen und neuen Gefahren im Betrieb, Reinbek 1976
- Geissler, B., Soziale Lebensverhältnisse und Krankheit, in: Geissler, B., Thoma, P. (Hrsg.), Medizinsoziologie, Einführung in ihre Grundbegriffe und Probleme, Frankfurt 1975
- Geissler, B., Thoma, P., Gesellschaft und Krankheit - Überlegungen zur sozialen Ätiologie von Erkrankungen, in: Volkholz, V. u.a. (Hrsg.), Analyse des Gesundheitssystems, Krankheitsstruktur, ärztlicher Arbeitsprozeß, Sozialstaat, Frankfurt 1974
- Geißler, U., Die Auswirkungen der längerfristigen Bevölkerungsentwicklung auf die Sozialleistungsquote, in: Gesellschaft für Sozialen Fortschritt (Hrsg.), Bevölkerungsentwicklung und nachwachsende Generation, Manuskript, Bonn 1980
- Gensch, R., Forschung für die Alten?, in: Argument, Sonderband 8, Jahrbuch für kritische Medizin, Band 1, Berlin 1976

- Gerlach, G., Kohl, H., Seifert, H., Arbeitszeitverkürzung - Problemanalyse, alternative Lösungsmöglichkeiten, Forschungsbericht des WSI im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Düsseldorf 1979
- Giersch, H., Konjunkturelle, strukturelle und internationale Aspekte des Arbeitslosenproblems, in: Wege zur Überwindung der Arbeitslosigkeit, Kieler Diskussionsbeiträge, Nr. 49, Kiel 1977
- Grunow, D., Rehabilitation und Administration, Probleme organisierter Hilfen für alte Menschen, in: Ferber, Chr. von, Kaufmann, F-X. (Hrsg.), Soziologie und Sozialpolitik, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 19, 1977
- Handl, J., Mayer, K.U., Müller, W., Klassenlagen und Sozialstruktur, Frankfurt/New York 1977
- Hecheltjen, P., Die Veränderung der relativen Einkommensposition von Lohn- und Gehaltsempfängern im Lebenszyklus, in: Allgemeines Statistisches Archiv, Nr. 8, 1978
- Hetzler, H.W., Brandenburg, A.G., Berufserfahrung und Alter in der industriellen Arbeitswelt, in: Soziale Welt, Nr. 2, 1970
- Helfert, M., Zur Kritik des Leistungsprinzips, Leistungen der abhängig Beschäftigten und Leistungen des Kapitals, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 1, 1974
- Hildebrandt, E., Wie entsteht denn nun Arbeitslosigkeit in der BRD?, in: Leviathan, Nr. 4, 1975
- Hofbauer, N., Bintig, U., Dadzio, W., Materialien zur Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland, Ergebnisse aus einer Erhebung im Frühjahr 1968, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 5, 1968
- Hohmeier, J., Pohl, H-J. (Hrsg.), Alter als Stigma - oder wie man alt gemacht wird, Frankfurt 1978
- Huppertz, P.-H., Wartenberg, U., Wirkt die Umsatzsteuer verteilungsneutral?, in: Wirtschaftsdienst, Heft 8/1978
- Huppertz, P.-H., Siedenber, A., Organisations- und Finanzierungsprobleme der gesetzlichen Krankenversicherung, hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1980
- Infratest-Sozialforschung (Hrsg.), Bürger und Sozialstaat, Bonn 1980
- Jortzig, G., Längerfristige Arbeitsmarktentwicklung, in: Frankfurter Hefte, Heft 2, 1980
- Jortzig, G., Weg, M., Zur Diskussion von Krise und Krisenpolitik in der herrschenden ökonomischen Theorie, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 3, 1978

- Jortzig, G., Zur ökonomischen Diskussion über "Recht auf Arbeit" und Wege aus der Arbeitslosigkeit, in: Sozialer Fortschritt, Nr. 2, 1979
- Kador, F.-J., Ältere Mitarbeiter - Betriebliche Überlegungen, in: Der Arbeitgeber, Nr. 23, 1973
- Kämpchen, H., Beschäftigungs- und Einkommenssicherung älterer Arbeitnehmer - Zur Konzeption und Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Dissertation, Hamburg 1975
- Kaltenbach, H., Orsinger, C., Bevölkerungsentwicklung und Rentenversicherung, in: Die Angestelltenversicherung, Heft 1/1979
- Karr, W., Zur Altersstruktur der Arbeitslosen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 3, 1977
- Keckeisen, W., Die gesellschaftliche Definition des abweichenden Verhaltens - Perspektiven und Grenzen des Labeling approach, München 1974
- Keuter, K., Naegele, G., Älterwerden im Betrieb, Forschungsbericht des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln 1978
- Kiesau, G., Der "ältere Arbeitnehmer" und die Herabsetzung der Altersgrenze in der Rentenversicherung, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 2/3, 1971
- Kirsch, G., Keine Kinder - aber hohe Renten, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 155, 7.7.1979
- Klauder, W., Altersgliederung der abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 8, 1969
- Klein, W., Die Einkommensrisiken der Arbeitnehmer in einzelwirtschaftlichen Gebilden, Dissertation, Köln 1975
- Kolb, R., Bemessung des Arbeitgeberanteils in der gesetzlichen Rentenversicherung nach dem Kapitaleinsatz bzw. der Wertschöpfung, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 1, 1980
- Kühl, J., Ein Arbeitsgesamtplan für Vollbeschäftigung binnen fünf Jahren-Erste vorläufige Überlegungen, Referat auf der Jahrestagung 1978 der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Manuskript
- Kühlewind, G., Neue Alternativrechnungen zur flexiblen Ruhestandsgrenze, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1, 1977
- Kühlewind, G., Die Erweiterung der flexiblen Ruhestandsregelung als beschäftigungspolitisches Instrument, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 7, 1977

- Lampert, H., Längerfristige Perspektiven der gesetzlichen Alterssicherung, Referat auf der Mitgliederversammlung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bonn-Bad-Godesberg (1980)
- Lampert, H., Entwicklungstendenzen und zentrale Probleme in der Altersrentenversicherung, in: Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 5, 1980
- Landwehrmann, F., Der Ältere in der industriellen Arbeitswelt, Essen 1974
- Landwehrmann, F., Ältere Arbeitnehmer - eine gemachte Problemgruppe, in: Zeitschrift für Gerontologie, Nr. 6, 1975
- Lehr, U., Der ältere Mensch in der Industriegesellschaft, in: Döhnen, O. (Hrsg.), Arzt und Patient in der Industriegesellschaft, Frankfurt 1973
- Lehr, U., Der ältere Mensch im Arbeitsprozeß - Stereotypen und Tatsachen, in: Zeitschrift für Gerontologie, Nr. 6, 1975
- Lehr, U., Wohin mit älteren Arbeitnehmern?, in: Psychologie heute, Nr. 1, 1976
- Lehr, U., Psychologie des Alterns, Heidelberg 1977
- Lehr, U., Vorbeugende Gesundheitspolitik: Psychologische Grundlagen, in: Arbeitsgruppe Altersforschung Bonn, Wissenschaftliche Entscheidungshilfen einer Politik für die ältere Generation, Bonn 1978
- Lehr, U., Flexibilität der Altersgrenze oder Herabsetzung des Pensionierungsalters? - Psychologische Aspekte, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Nr. 2, 1979
- Lehr, U., Thomae, H., Soziale Dienste für alte Menschen, Studien zur Kommunalpolitik, Schriftenreihe des Instituts für Kommunalwissenschaften, hrsg. von der Konrad-Adenauer-Stiftung, Band 7, Bonn 1976
- Lenhardt, G., Berufliche Qualifikation und Arbeitslosigkeit, in: Leviathan, Nr. 3, 1975
- Leppin, H., Ritz, H-G., Behinderte und Leistungsgeminderte als Problemgruppe des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied und Darmstadt 1977
- Lutz, B., Technischer Fortschritt und Gesellschaft, in: Feuersänger, M. (Hrsg.), Gibt es noch ein Proletariat?, Frankfurt 1962

- Lutz, B., "Sieben magere Jahre - oder: Ist die Unterbeschäftigung unvermeidlich?", in: Borsdorf, U. u.a. (Hrsg.), Reform aus Solidarität, Festschrift zum 60. Geburtstag von H.O. Vetter, Köln 1977
- Lutz, B., Wirtschaftliche Entwicklung, betriebliche Interessen und Arbeitsmarktsegmentation, Manuskript, München 1978
- Lutz, B., Sengenberger, W., Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974
- Marth, K.-H., Technologische Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen, Heft 8, 1980
- Memorandum 1980, Gegen konservative Formierung - Alternativen der Wirtschaftspolitik, Köln 1980
- Mergner, U., Veränderungstendenzen der Arbeitsbelastungen, in: Jacobi, O., Müller-Jentsch, W., Schmidt, E. (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf, Kritisches Jahrbuch 1975, Frankfurt 1975
- Mergner, U., Arbeitszeit und Arbeitsbelastung, in: Kasiske, R. (Hrsg.), Gesundheit am Arbeitsplatz, Berichte und Analysen zu Belastungen und neuen Gefahren im Betrieb, Reinbek 1976
- Mergner, U., Technisch-organisatorischer Wandel und Belastungsstruktur, in: Kasiske, R., Gesundheit am Arbeitsplatz, Berichte und Analysen zu Belastungen und Gefahren im Betrieb, Reinbek 1976
- Mergner, U., Osterland, M., Pelte, K., Arbeitsbedingungen im Wandel, Göttingen 1975
- Mertens, D., Argumente für eine integrations- und solidaritätsorientierte Arbeitspolitik, Vortrag anlässlich der 41. Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute, Manuskript
- Mertens, D., Lohntarif und Arbeitslosigkeit, in: Konjunkturpolitik, Nr. 2, 1978
- Ministerium für Soziales, Gesundheit und Umwelt Rheinland-Pfalz, Verkürzung der Lebensarbeitszeit - Chance für Arbeitslose?, o.O. 1979
- Ministerium für Soziales, Gesundheit und Umwelt, Rheinland-Pfalz, Reallohn und Renteniveau, Materialien zur Diskussion um die Bruttoanpassung der Renten, Mainz 1980
- Modell einer allgemeinen Vorsorgeuntersuchung (Baden-Württemberg), Schlußbericht, Stuttgart 1972
- Möller-Lücking, N., Ältere und Behinderte - Mehr Chancen in Beruf und Arbeit!, in: Seifert, H., Simmert, D.B. (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Köln 1977

- Molitor, B., Rentenformel auf der Anklagebank, in: Wirtschaftsdienst, Nr. 12, 1979
- Muhr, G., Soziale Rentenversicherung vor schwierigen Problemen, in: Soziale Sicherheit, Heft 2, 1979
- Naegele, G., Formen der Armut im Alter, in: Soziale Welt, Nr. 3, 1975
- Naegele, G., Die Problematik älterer Arbeitnehmer aus sozialpolitischer Sicht, in: Zeitschrift für Gerontologie, Nr. 4, 1975
- Narr, H., Soziale Probleme des Alters, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1976
- Nehring, S., Soltwedel, R., Probleme der Beschäftigungspolitik, in: Konjunkturpolitik, Nr. 4, 1976
- Offe, C., Hinrichs, K., Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage "benachteiligter" Gruppen von Arbeitnehmern, in: Offe, C. (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes - Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied-Darmstadt 1977
- Olk, Th. u.a., Lohnarbeit und Arbeitszeit, in: Leviathan, Nr. 2, 1979
- Pfriem, H., Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, in: Sengenberger, W. (Hrsg.), Der gesplittene Arbeitsmarkt, Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt 1978
- Pohl, H-J., Ältere Arbeitnehmer, Ursachen und Folgen ihrer beruflichen Abwertung, Frankfurt 1976
- Pohl, H-J., Die älteren Arbeitnehmer als soziale Randgruppe, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 4, 1976
- Pohl, H-J., Humanisierung der Arbeit für ältere Arbeitnehmer, in: Soziale Welt, Nr. 3, 1976
- Pöhler, W., Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Angestellten- und Verwaltungsbereich, in: Das Mitbestimmungsgespräch, Nr. 7/8, 1974
- Prieue, J., Die beschäftigungstheoretische und -politische Konzeption des Sachverständigenrates in seinen Jahresgutachten 1975/1976 und 1976/1977, in: Seifert, H., Simmert, D.B. (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Köln 1977
- Projektgruppe im WSI, Betriebliche Beschäftigungspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung, WSI-Studie zur Wirtschafts- und Sozialforschung, Nr. 34, Köln 1977

- Rentenanpassungsbericht 1977, Bundestagsdrucksache 8/119
- Rentenanpassungsbericht 1978, Bundestagsdrucksache 8/1615
- Rentenanpassungsbericht 1979, Bundestagsdrucksache 8/2709
- Rentenanpassungsbericht 1980, Bundestagsdrucksache 8/3845
- Ricke, J., Karmaus, W., Höh, R., Frühinvalidität - Arbeiterschicksal?, in: Argument, Sonderband 17, Kritische Medizin II, Berlin 1977
- Rosenmayr, L., Schwerpunkte der Soziologie des Alters (Geronsoziologie), in: König, R., (Hrsg.), Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 7, Familie und Alter, Stuttgart 1976
- Rosenmayr, L., u. H., Der alte Mensch in der Gesellschaft, Reinbek 1978
- Rürup, B., Die gesetzliche Rentenversicherung als bevölkerungspolitisches Instrument?, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 6, 1979
- Rürup, B., Reform der Arbeitgeberbeiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung, in: Wirtschaftsdienst, Heft 11, 1979
- Rürup, B., Zum Problem der langfristigen Alterssicherung, in: aus politik und zeitgeschichte, B 27/29
- Rürup, B., Finanzpolitische Konsequenzen und Optionen, in: Besters, H. (Hrsg.), Bevölkerungsentwicklung und Generationsvertrag, Gespräche der List-Gesellschaft, Baden-Baden 1980
- Rüth, W., Ursachen vorzeitiger Berufs- und Erwerbsunfähigkeit, Göttingen 1976
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 1977/78, Bundestagsdrucksache 8/1221
- Seifert, H., Arbeitslosigkeit - Argumente und Scheinargumente, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 12, 1977
- Seifert, H., Problemaspekte aktiver Arbeitsmarktpolitik in der Krise, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 9, 1978
- Seifert, H., Problemgruppen des Beschäftigungssystems und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Vortrag vor der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften - Verein für Socialpolitik -, Manuskript, Hamburg 1978
- Sengenberger, W., Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstruktur, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 4, 1977
- Sengenberger, W., Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, Frankfurt 1978
- Soltwedel, R., Spinanger, D., Zur Erklärung der Beschäftigungsprobleme in ausgewählten Industriestaaten, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, 1976
- Soltwedel, R., Spinanger, D., Beschäftigungskrise im Blickfeld neoklassischer Modelltheorie-eine Erwiderung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1, 1978

- Schmährl, W., Zur verteilungspolitischen Bedeutung von Rentenanpassungsverfahren, in: Wirtschaftsdienst, Heft 12, 1976
- Schmährl, W., Gegen eine isolierte Betrachtung der finanzierungsprobleme, in: Wirtschaftsdienst, Nr. 2, 1978
- Schmährl, W., Bevölkerungsentwicklung und Alterssicherung, in: Wirtschaftsdienst, Heft 4, 1979
- Schmährl, W., Das Rentenversicherungssystem, Grundstruktur und Änderungsvorstellungen im Überblick, in: Der Bürger im Staat, Heft 4, 1979
- Schmährl, W., Alterssicherung von Frauen und die langfristige finanzielle Entwicklung der Rentenversicherung, in: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 5, 1980
- Schmährl, W., Besteuerung, Nettoanpassung und Beitragsbelastung von Renten, in: Wirtschaftsdienst, Heft 1, 1980
- Schmid, G., Strukturelle Arbeitslosigkeit in der BRD, Beiträge zur Problemanalyse der Unterbeschäftigung und Überlegungen zu arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen, Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für Management und Verwaltung, Wissenschaftszentrum Berlin, Manuskript, Berlin 1977
- Schmidt, A., Gleichklang zwischen Arbeitnehmer- und Rentner-einkommen - Betrachtungen zum Thema Brutto- und Netto-lohnanpassung aus gewerkschaftlicher Sicht, in: Soziale Sicherheit, Heft 2, 1980
- Schmidt, H., Das Problem der beruflichen Anpassung von älteren Arbeitnehmern im Bereich hochtechnischer Arbeitsplätze der industriellen Produktion, in: aktuelle gerontologie, Nr. 4, 1974
- Schmidt-Kaler, T., Wie sicher sind unsere Renten? - Fehler der Rentengesetzgebung - Plädoyer für eine Neuordnung, in: aus politik und zeitgeschichte, B 27/29
- Schmidt-Kempton, H., Die 32 Thesen der FDP zur Alterssicherung, in: Sozialer Fortschritt, Heft 3, 1978
- Schreyer, M., Rentenbesteuerung und Finanzausgleich, in: Wirtschaftsdienst, Heft 3, 1980
- Schumann, M., Arbeitsbedingungen in der BRD - Bestandsaufnahme, Analyse und Entwicklungstrends im Produktionsbereich, in: Das Mitbestimmungsgespräch, Nr. 7/8, 1974
- Schwarz, K., Die langfristige Entwicklung der Rentenbelastung, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 1, 1979
- Seffen, A., Zur langfristigen Sicherung der Rentenversicherung - Probleme und Lösungsansätze, in: Die Rentenversicherung, Heft 1, 1980

Sozialbeiträge 1979, in: Renten Anpassungsbericht 1979,  
Bundestags-Drucksache 8/2709

Sozialbericht 1978, Bundestags-Drucksache 8/1805

Sozialbericht 1980, Bundestags-Drucksache 8/4327

Statistik der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung,  
hrsg. vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger,  
mehrere Jahrgänge

Steffen, M., Niestrath, F.-H., Die Ausgliederung älterer  
Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt - Individuelles Ver-  
sagen oder gesellschaftliche Notwendigkeit?, in: Offe,  
C. (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes - Zur Theorie der  
strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied-Darmstadt 1977

Tennstedt, F., Berufsanforderungen und flexible Alters-  
grenze, in: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Arbeits-  
hygiene, Nr. 7, 1972

Tennstedt, F., Sozialgeschichte der Sozialversicherung,  
in: Blohmke, M. u.a. (Hrsg.), Handbuch der Sozialmedi-  
zin, Band III, Stuttgart 1976

Tennstedt, F., Die Situation älterer Industriearbeiter  
- Gesundheitsverschleiß im Beruf - Frühinvalidisierung  
oder Prophylaxe als Ausweg?, in: Dieck, M., Naegele,  
G. (Hrsg.), Sozialpolitik für ältere Menschen, Heidel-  
berg 1978

Thimm, W. (Hrsg.), Soziologie der Behinderten, Neuburg-  
weiler 1972

Thoma, P., Arbeit und Krankheit, in: Geissler, B., Thoma,  
P., (Hrsg.), Medizinsoziologie, Einführung in ihre Grund-  
begriffe und Probleme, Frankfurt 1975

Thomae, H., Beiträge der "sozialen Gerontologie" zur  
Problematik des älteren Arbeitnehmers, in: Zeitschrift  
für Gerontologie, Nr. 3, 1972

Thomae, H., Soziale Probleme der Gerontologie, in: Blohm-  
ke, M., Ferber, Chr. von, Kisker, K.P., Schaefer, H.  
(Hrsg.), Handbuch der Sozialmedizin, Band III, Stutt-  
gart 1976

Thomae, H., Lehr, U., Berufliche Leistungsfähigkeit im  
mittleren und höheren Erwachsenenalter, Göttingen 1973

Tietze, B., Arbeitsorganisation und "menschliches" Al-  
tern, in: Kasiske, R. (Hrsg.), Gesundheit am Arbeits-  
platz, Reinbek 1976

Transfer-Enquete-Kommission, Zur Einkommenslage der Rentner,  
Zwischenbericht, Bonn 1979

Wagner, W., Verelendungstheorie - die hilflose Kapitalismuskritik, Frankfurt 1976

Watrin, Ch., Meyer, W., Untersuchung der Möglichkeiten des Ausgleichs der gegenwärtigen Belastung durch lohnbezogene Abgaben, im Auftrage des Bundesministeriums für Arbeit, in: Bundestags-Drucksache. 4/3230

Weise, H., Rentenfinanzierung und Rentenbesteuerung, Kieler Arbeitspapier Nr. 74, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel 1978

Weißhuhn, G., Sozioökonomische Analyse von Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten, Berlin 1977

Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland, Forschungsprojekt des RKW, 1. Band, Frankfurt 1970

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft, Wirtschaftspolitische Implikationen eines Bevölkerungsrückgangs, Manuskript (1980)

Zeppernick, R., Kritische Bemerkungen zum Zusammenhang zwischen Alterslastenausgleich und Kinderlastenausgleich, in: Finanzarchiv, Heft 2, 1979

Zöllner, W., Sind im Interesse einer gerechteren Verteilung der Arbeitsplätze Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse neu zu regeln?, München 1978

Zukunftsgerechte Weiterentwicklung der Alterssicherung, Arbeitsgruppe "Sozialpolitisches Programm der SPD", Bonn 1979





